Cámara de Representantes

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 2145 de 2019

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

AUTORIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Situación de Friopan

Situación de la Compañía del Gas

Desocupación y seguros por desempleo

Denuncias de las cámaras empresariales ante la Organización Internacional del Trabajo

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 28 de junio de 2019

(Sin corregir)

Preside:	Señor Representante Luis Puig.
Miembros:	Señores Representantes Gerardo Núñez y Carlos Reutor.
Delegado de Sector:	Señor Representante Oscar Groba.
Asiste:	Señor Representante Rodrigo Goñi Reyes.
Invitados:	Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, señor Ministro, Ernesto Murro; Subsecretario, doctor Nelson Loustaunau y Director Nacional de Trabajo, Jorge Mesa.
Secretario:	Señor Francisco J. Ortiz.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes da la bienvenida a la delegación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, integrada por el Ministro, señor Ernesto Murro; el Subsecretario, doctor Nelson Loustaunau, y el Director Nacional de Trabajo, señor Jorge Mesa.

En primer lugar, les agradecemos su presencia. Sabemos que el ministerio está abocado a varios temas sumamente complejos que demandan muchas horas de trabajo.

En su momento, recibimos el planteamiento de los señores diputados Amarilla -integrante de la Comisión-, Goñi Reyes e Iturralde -primero fue un planteamiento verbal y, luego, uno escrito del señor diputado Iturralde-, en principio, preocupados por algo que tuvo mucha difusión en los medios de prensa como fue la ocupación en Friopan, por el prolongado conflicto en Petrobras, por un informe por parte del Ministerio de Trabajo sobre la cantidad de trabajadores en el seguro de paro y sus extensiones, y por la conferencia internacional de la OIT. En este último caso, vamos a pedir al Ministro, quien participó en dicho evento, que nos comunique cuáles son las conclusiones a las que se arribó en la OIT.

Sabemos que son temas variados, que tienen todo un camino andado.

También quiero informar a la delegación que a esta Comisión concurrieron los trabajadores de Friopan y su sindicato, y plantearon con mucha claridad cuál fue la situación. A su vez, realizaron una autocrítica por haber dejado cuarenta kilos de masa para alimentación de cerdos sin refrigerar. Ellos explicaron que se trata de una masa que tiene más levadura que el resto, por lo que no se podía refrigerar. Reitero que realizaron una autocrítica, manifestando que tendrían que haber dejado en perfectas condiciones el local, a la vez que aseguraron que más del 80% del producto fue guardado. Esto figura en las versiones taquigráficas.

En base a esto, la Comisión facultó a la Presidencia para convocar al señor Ministro de Trabajo y acordar una fecha, inclusive, en una sesión extraordinaria, que es lo que estamos concretando en el día de hoy.

Con esta bienvenida y explicación, les reiteramos nuestro agradecimiento por haber concurrido.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Muchas gracias por invitarnos a participar nuevamente de una sesión de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes.

Por lo que vemos, tendríamos cuatro temas a considerar: Friopan, Petrobras, la desocupación y el seguro de paro, y la OIT.

Con relación a Friopan -tema por el que particularmente se nos convocó-, debo decir que se trata de una empresa familiar que se dedica a fabricar productos panificados y que emplea a ciento treinta trabajadores. El viernes 24, en horas de la mañana, fue ocupada y, partir de ahí, se realizaron una serie de acciones y de situaciones que fuimos encaminando y en las que estamos trabajando hasta el día de hoy. Tanto es así que para el próximo lunes 1º de julio se prevé la realización de una tripartita en el ministerio.

En esta empresa se venían desarrollando negociaciones y cuando se produjo la ocupación, nosotros nos encontrábamos en gira oficial por los departamentos de Rocha y de Treinta y Tres. Inmediatamente después de que nos enteramos de la ocupación, personalmente llamé al propietario de la empresa, señor Fernández, a quien le manifestamos nuestra preocupación y solidaridad por los hechos acaecidos en una muy buena conversación telefónica. En ese momento, nos encontrábamos en la zona rural del departamento de Rocha y nos pusimos a la orden.

Paralelamente a esto, se desarrollaban gestiones por parte de la Dirección Nacional de Trabajo con la empresa, el sindicato y la Mesa del pan, que es la coordinadora de los distintos sindicatos de este sector de actividad. Se genera un ámbito tripartito de negociación durante el proceso de ocupación, que culmina con un acta de acuerdo. Nos parece importante destacar esto porque el día 28 se firma un acta de acuerdo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En medio de esto, el día lunes, se presenta en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social un grupo importante de trabajadores -aproximadamente unos setenta- que, mediante una carta -tengo una copia acá-, se manifestaban contrarios a la medida de ocupación resuelta por el sindicato. Se informa a los trabajadores que se estaba en un proceso de negociación -que culminó al otro día, con un acta de acuerdo- y que ese era un tema que debía resolver internamente el movimiento sindical en cuanto a quiénes representan a los trabajadores. Nosotros nos regimos por los criterios nacionales e internacionales de representación de los trabajadores. Sin duda que tuvimos en cuenta la posición de los trabajadores firmantes de esa nota, que eran una cantidad importante, pero existe un sindicato constituido y, en base a eso, con ese sindicato se iniciaron las negociaciones.

Manifestamos públicamente nuestra opinión. Tengo la nota a la vista sobre las declaraciones que hicimos el mismo día que conversamos con el dueño de la empresa, el señor Fernández. Nos manifestamos en la ciudad de Treinta y Tres, a la que habíamos concurrido a una actividad de los Ministros como parte del gobierno de cercanía que desarrollamos habitualmente. Allí, lamentamos expresamente lo ocurrido en Friopan. Inclusive, declaramos que la empresa estaba en un proceso de mejora tecnológica -había adquirido dos máquinas en Suiza- y que lo importante después de este hecho lamentable era que nos constaba la autocrítica que realizaron los representantes del sindicato en esta Comisión. Lo que había que hacer -y en ese aspecto nos pusimos a la orden de la empresa y del sindicato- era recomponer las relaciones laborales y el relacionamiento hacia adelante.

Eso es lo que hemos estado haciendo. En estos días, durante el mes de junio particularmente, se han desarrollado una serie de reuniones. Reitero que el próximo lunes está prevista una nueva reunión tripartita, a los efectos de seguir avanzando. Hoy, están discutiéndose varios aspectos. Hay anuncios de posibles despidos por parte de la empresa, pero desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estamos tratando de recomponer el relacionamiento laboral para el mejor desarrollo de la empresa, de las relaciones laborales y para que tanto la empresa como los trabajadores puedan trabajar y seguir adelante.

En ese camino vamos a seguir. Eso es lo que nos hemos planteado. De mi parte, no tengo más que decir con respecto a este tema.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- ¿Me permite, señor Presidente?

SEÑOR PRESIDENTE.- Propongo que el señor Ministro exponga sobre todos los temas y que luego hagamos las intervenciones. ¿Están de acuerdo?

(Diálogos)

——Al estar todos de acuerdo con este criterio, puede continuar el señor Ministro.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Ahora me voy a referir a otro tema por el que hemos trabajado muy intensamente, ya que se han hecho numerosas reuniones. Es un conflicto complejo. En medio de este proceso, tenemos un conflicto laboral y sindical, y un conflicto judicial. Durante este tiempo, tuvimos un juicio que felizmente ganamos en beneficio del país. Si no, hubiéramos tenido que pagar

decenas de millones de dólares. Me refiero al juicio internacional de Conecta, empresa que brinda el servicio de gas que se da en la zona de la Costa de Oro, Canelones.

Asimismo, hay un juicio pendiente, que es muy importante, en la órbita nacional, con un tribunal nacional, de Montevideo Gas contra el Estado.

Asimismo, el Gobierno electo de Brasil ha tomado decisiones muy importantes de privatización y del cese de negocios de Petrobras en varios países de América Latina, por ejemplo, en Uruguay y en Colombia. En el marco de este conjunto de hechos, se produce este conflicto en el que, a nuestro entender, hemos actuado -y lo seguiremos haciendo-, promoviendo el diálogo y la negociación entre las partes. Ese es nuestro objetivo y el del Gobierno nacional, y en ese camino continuaremos.

Al respecto, el Gobierno presentó propuestas los días 3 de abril y 30 de mayo; la última propuesta de que se tuvo conocimiento fue presentada por el PIT- CNT y el sindicato del gas el pasado 17 de junio, que no fue aceptada por la empresa.

Paralelamente, hemos desarrollado una cantidad muy importante de reuniones bipartitas y tripartitas. En muchas, participamos con quienes integramos esta delegación del Ministerio, es decir, el subsecretario, doctor Nelson Loustaunau, y el director nacional de Trabajo, señor Jorge Mesa, y en otras, personalmente. Por ejemplo, yo tuve tres reuniones con la empresa, de muy alto nivel. Si tomamos como referencia que el denominado control obrero de la empresa fue el 25 de abril, se puede observar que el 8 de mayo yo me presenté en las instalaciones de la sede de la empresa y me reuní con las altas autoridades de ese momento. Remarco de ese momento porque el presidente de Petrobras en Uruguay fue sustituido en este proceso. El 23 de mayo y el 7 de junio recibí a las autoridades en mi despacho -el 7 de junio fue el nuevo presidente de Petrobras en Uruguay-, lo cual refleja el permanente diálogo que mantenemos con todas las partes.

También podríamos señalar varias reuniones con el sindicato UAOEGAS y el PIT-CNT, y las distintas propuestas que se han hecho.

Nos ha llamado la atención en este proceso la evolución negativa, a nuestro entender, de las propuestas, por ejemplo, de la empresa. El 2 de abril la empresa nos hizo llegar una propuesta por escrito denominada: "Reunión tripartita del 2 de abril.- Propuesta de la empresa". Allí la empresa planteaba la fecha de reintegro del personal en el seguro de paro, 30 de abril, y la condición para el reintegro, retiro al 30 de abril, con pago de indemnización por despido de todo el personal con causal jubilatoria a esa fecha, con excepción de los cargos de encargado y capataz, sin reposición de vacantes, y plazo de negociación para lograr el objetivo de reducción de costos laborales, 31 de mayo de 2019.

Esa fue una propuesta del 2 de abril de la empresa que nosotros tomamos muy en cuenta y, basados en ella y en la propuesta que nos hizo el sindicato, con el aval del PIT-CNT, presentamos una propuesta el 3 de abril, al otro día, donde -reitero- tomábamos sustantivamente en cuenta la presentada por la empresa.

Como se observará, la propuesta de la empresa del 2 de abril dista mucho de lo que está sucediendo en la actualidad; lamentablemente es muy diferente, porque cuando analizamos la propuesta presentada por el PIT- CNT y la UAOEGAS, firmada por el presidente del PIT- CNT y del sindicato del gas, se planteaba alcanzar el número del equivalente a veintiséis puestos de trabajo como reducción del costo laboral por un período de ocho meses, compuesta de la siguiente forma: dos períodos de seguro de paro rotativos por cuatro meses, del 1º de julio al 31 de octubre de este año, y del 1º de noviembre al 28 de febrero del 2020, los cuales abarcarán a dieciséis trabajadores cada vez. Asimismo, decía que a eso se sumarían once puestos de trabajo: cinco compañeros con causal jubilatoria que han manifestado la voluntad de retirarse; dos en seguro de paro

que han dicho que quieren el despido; tres que han sido eliminados desde abril a la fecha por renuncia y despido, y que no se han cubierto ni se cubrirán; y uno, que ha ido a pedir el despido en estos días.

El segundo punto de la propuesta planteaba que se reintegraría a todos los trabajadores despedidos y a los que estuvieran en el seguro de paro en el momento de su culminación, con excepción de los mencionados en el numeral anterior, y tenía un literal C, que decía que todos aquellos que han sido suspendidos o serán suspendidos por catorce días con apercibimiento de despido, tendrán el descuento de los días, pero la sanción no quedará en el legajo como antecedente laboral, por lo que no operará al momento en que puedan darse otras medidas disciplinarias. Señalamos esto porque entre el 3 de abril y el 17 de junio se ha visto un endurecimiento de la posición de la empresa para encontrar una alternativa, y eso ocurre, sin duda, con consecuencias que tienden a complicar la solución.

Seguimos creyendo que las propuestas del Poder Ejecutivo presentadas el 3 de abril, así como también la del 30 de mayo, eran razonables y hubieran ayudado, pero lamentablemente no pudieron concretarse.

También queremos destacar que hemos sido muy claros en cuanto a la posición del Poder Ejecutivo vinculada con algunos hechos que sé que preocuparon a algunos legisladores, por ejemplo, en el caso del denominado control obrero de la empresa del 25 de abril. El Poder Ejecutivo, a través de este Ministerio, se pronunció un mes antes, el 22 de marzo, en contra de esa anunciada medida. Nosotros somos defensores del Decreto 165, que establece que sí son posibles en determinadas condiciones las ocupaciones, pero que el control obrero de empresas con desplazamiento de autoridades solo se pueden dar cuando no existen las autoridades, algo que no ocurría en este caso. Reitero que, en este sentido, nos pronunciamos un mes antes que el Poder Judicial.

Por las dudas, cuando ocurre el denominado control obrero, nos presentamos personalmente en el Juzgado que estaba entendiendo en el caso; presentamos una nota y nos pusimos a la orden del juez. Esto sucedió cuando se dio el denominado control obrero. Nos enteramos del control obrero aproximadamente a la hora 7 y 30, e inmediatamente tratamos de ubicar por teléfono al juez, al Presidente de la Suprema Corte de Justicia y al fiscal general de la Nación. Le dijimos al juez -lo señalo porque esto también ha sido motivo de discusión pública inadecuada- que estábamos dispuestos a presentarnos inmediatamente, a efectos de efectivizar la desactivación del denominado control obrero. El juez nos respondió que su actividad comenzaba a las 12 y 30. Por lo tanto, hubo una cantidad de horas en las cuales no se pudo actuar, como entendíamos, en el marco del Decreto Nº 165, por razones judiciales.

A la hora en la que abrieron los juzgados, allí, en el Palacio de los Tribunales, nos hicimos presentes. Entregamos una nota y nos pusimos a disposición. Estuvimos esperando durante aproximadamente una hora y media o dos para que el juez nos diera la respuesta. Cuando el juez nos dio la respuesta, nos comentó que no tenía personal para comunicar la sentencia al Ministerio del Interior. Entonces, nos ofrecimos a llevarla personalmente a los ministerios del Interior y de Industria, Energía y Minería. Así lo hicimos: fuimos hasta el Ministerio del Interior y entregamos la sentencia judicial.

Posteriormente, se desarrollaron los hechos que correspondían a efectos de que el Ministerio del Interior procediera a la desocupación, con la actitud razonable y pacífica del sindicato. Inclusive, cuando se procedió a la desocupación hicimos otra gestión: llamamos a las autoridades de la empresa para que algún responsable pudiera recibirla, porque no había ninguno presente. Esa fue la actitud que tuvimos y la que hemos mantenido hasta el momento.

Luego, como ya señalamos, continuamos el proceso de diálogo y negociación con las partes. Permítanme que vuelva a señalar que el día 8 de mayo visité la empresa en su sede, el 23 de mayo recibí a sus autoridades en mi despacho, así como también el 7 de junio, en esta última instancia, con la presencia de su nuevo presidente, dado que la empresa decidió sustituir al anterior.

Luego de las últimas acciones, el hecho más notorio es la propuesta del PIT- CNT y del Sindicato del Gas, del día 17 de junio, a la cual hice referencia, que también fue rechazada por la empresa. Como sabemos, la empresa ha venido rechazando todas las propuestas presentadas.

El PIT- CNT ha solicitado una nueva reunión con el Presidente de la República, quien está dispuesto a recibir nuevamente al movimiento sindical. En las últimas horas, a raíz de una nueva gestión que se está encarando en el ámbito de Presidencia, se pospuso la reunión que estaba prevista para el día de ayer. Esa postergación es en aras de encontrar nuevas alternativas a un conflicto complejo, difícil. Cabe destacar que según nos informa el Ministerio de Industria, Energía y Minería y la unidad reguladora correspondiente los servicios se están desarrollando con normalidad.

Tenemos que ser muy cuidadosos en cuanto a cómo se utilizan los elementos y los hechos que están sucediendo con relación al juicio muy importante que debemos salvar, no para el gobierno, sino para el país, que está llevando adelante la empresa Petrobras contra el Estado uruguayo.

Debemos destacar como hecho positivo que la empresa siempre ha dicho que está dispuesta a negociar y a dialogar, más allá de sus rechazos a las distintas propuestas. Y también debemos destacar como hechos positivos que el sindicato siempre ha estado dispuesto a dialogar y negociar y que la actitud del PIT- CNT ha sido en el mismo sentido.

Dejo por aquí mi intervención con respecto a la situación de la Compañía del Gas y Petrobras. Quedo a las órdenes para continuar trabajando en este tema.

Con respecto al siguiente punto, relativo a la desocupación y al seguro de desempleo, quiero decir que nos duele cada trabajador que queda desocupado y cada empresa que cierra. Nos duele; como gente de izquierda, nos duele; nos debe doler. Esto nos preocupa y nos ocupa, es decir, tratamos de hacer cosas para avanzar en el camino de una solución a estos problemas.

También nos preocupa el hecho de que desde algunos sectores de la sociedad se pretenda olvidar o silenciar lo que ha sucedido en la historia de nuestro país y lo que sucede en el mundo. Si hablamos de desempleo, es claro que el mundo está asistiendo al aumento del desempleo; la región de la que formamos parte, también. No somos una isla; no debemos ni queremos serlo. Sí queremos tener el mejor desarrollo posible en el marco de estas circunstancias. Sin embargo, parecería que hay una tendencia a provocar amnesia o a no analizar la situación general.

Si consideramos lo que ha sucedido en democracia, desde 1985 hasta la actualidad, con respecto a este tema, y tenemos en cuenta la tasa de empleo promedio -esto es, las personas que efectivamente están trabajando; las gráficas están disponibles para los señores diputados, si así lo desean- por período de gobierno, observamos que las correspondientes a los gobiernos blancos y colorados, desde 1985 a 2004, fueron sensiblemente inferiores a las tasas de empleo de los tres gobiernos frenteamplistas. Esta gráfica que les muestro recoge datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística.

Aquí se observa claramente la tasa de empleo -esto es, la cantidad de gente trabajando- en los primeros cuatro gobiernos blancos y colorados, desde 1985 a 2004, y la correspondiente a los tres gobiernos frenteamplistas. Lo mismo sucede con las tasas

de desempleo promedio por período de gobierno: son más bajas en los tres períodos de gobiernos frenteamplistas que en los cuatro gobiernos anteriores, blancos y colorados.

¿Tenemos problemas de empleo? Sí, los tenemos. Esta es la realidad.

Hace dos, tres o cuatro años, se defendían las políticas laborales de los vecinos. Ahora parecería que de eso tampoco se quiere hablar por parte de quienes defendían las políticas laborales de países vecinos o del mundo que aplicaban y aplican políticas laborales diferentes a las nuestras, y que nosotros no vamos a cambiar sino a mejorar; pero no va a cambiar sustantivamente para retroceder. Queremos seguir cambiándolas para mejorar y avanzar.

Hoy, Brasil tiene tasa de desempleo del 13%, a pesar de haber recortado derechos laborales y sociales. Argentina, ha superado el 10%, a pesar de haber recortado derechos laborales y sociales, con grandes caídas del salario, con una inflación tremenda.

Por tanto, estamos trabajando y, al mismo tiempo, queremos desmentir cifras equivocadas que se dan en cuanto al cierre de empresas, en el sector más importante de actividad en Uruguay, el de industria y comercio. Para que tengan una idea, en el BPS hay registradas unas 270.000 empresas de las cuales hoy, 156.000 son de industria y comercio. Por ejemplo, si miramos la evolución de las empresas de industria y comercio del Uruguay, ya sea por tamaño o por departamento, observamos que entre los años 2006 y 2018, la cantidad de empresas que están contribuyendo -que están registradas y pagando al BPS; yo no creo que ninguna empresa esté pagando si no trabaja-, aumentaron de 101.418 a 156.305, y lo hicieron en todos los departamentos del país: en los diecinueve. Aquí aparecen las cifras por departamento.

Puedo mencionar a algunos, como por ejemplo Artigas, que aumentó de 1.161 empresas a 2.015; Canelones, de 10.076 a 19.093; Tacuarembó, de 1.843 a 3.135; Montevideo, de 56.408 a 78.337 y Maldonado, de 5.805 a 10.177. Como puede observarse, algunos departamentos prácticamente duplican la cantidad de empresas registradas y aportando por industria y comercio.

Asimismo, se ha dado una disminución…

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- La primera cifra que dio de las empresas existentes de doscientos y pico…

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Ese es el total de empresas de todos los sectores; ahora estoy haciendo referencia a las empresas de industria y comercio.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Quisiera que me repitiera la primera cifra.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Se trata de doscientas setenta mil empresas; más tarde puedo precisar esta cifra.

Como decía, hay una disminución del sector rural -que también hemos reconocido públicamente-, producto de la concentración que se origina en el sector rural y, paralelamente, un aumento de la productividad porque en él hay un aumento de la producción, con disminución de las empresas y el personal ocupado.

Señalamos esto porque creemos que es importante que se tenga en cuenta, también en cuanto a la evolución de las personas. En ese mismo período que estamos señalando, en el sector de industria y comercio, tenemos 380.000 puestos cotizantes más registrados. Es decir que no solamente aumentan las empresas registradas y que pagan al BPS sino que, también, se incrementan las personas que trabajan en las empresas.

Lo otro que quiero destacar es que aumentan en todos los tamaños de empresas. Digo esto porque se ha señalado que el aumento es solo en las unipersonales, lo cual no es cierto. En las unipersonales aumentan, pero también, en todos los tamaños de empresas del país: en las empresas unipersonales sin dependientes -puede haber empresas unipersonales con dependientes-, en las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. En todos los tamaños se crece y en los diecinueve departamentos del país.

El seguro de paro ha tenido un cambio sustancial, felizmente, en el 2009, producto del diálogo social, porque la ley de reforma del seguro de paro de ese año fue producto del diálogo social, como lo fue la reforma que flexibilizó el acceso a la jubilaciones que, entre otras cosas, permitió que sesenta mil mujeres accedieran a la jubilación; treinta mil de ellas que nunca se hubieran jubilado.

Además, el seguro de paro también permitió flexibilidades nuevas por las que podemos solucionar algunos problemas. Por ejemplo, en estas horas, vamos a firmar una resolución para crear un seguro de paro especial para atender la situación de los inundados -esto antes no se podía hacer y, ahora, sí-, como lo hicimos con la situación especial de Dolores. También pudimos atender la situación del citrus, con un seguro de paro especial.

Hoy se puede estar trabajando y, a la vez, estar en el seguro de paro; ello se llama 'seguro de paro por reducción'. Antes, cuando la persona estaba en el seguro de paro, no podía trabajar. Actualmente, tenemos casos en los que, por ejemplo, se aplican resoluciones de seguro de paro, con acuerdo -que también buscamos hacer con diálogo y negociación colectiva- de empresarios y trabajadores. Por ejemplo, se trabajan cuatro días a la semana y están dos días en el seguro de paro; se trabaja seis horas por día y están dos horas en seguro de paro. Esto ha tenido aplicación, por ejemplo, en el sector de autopartes, en el metalúrgico, en los *free shop* de frontera con Brasil, a partir de las medidas de las *lojas francas* que tomó el gobierno de Temer y el de Bolsonaro. Este sistema funcionó exitosamente durante dos años con apoyo de la Asociación Empresarial de Free Shop y del sindicato Fuecys.

Por lo tanto, hoy tenemos un seguro de paro más flexible: está el seguro de paro histórico, ese que suspende el trabajo, cuando hay un despido, y el más nuevo, que se llama seguro de paro por reducción o los seguros de paro especiales, que aplicamos ante determinada circunstancia coyuntural de empresas, de sectores de actividad o bien cuando se produce alguna calamidad, como en el caso de inundaciones o el temporal de Dolores. Siempre lo hacemos con diálogo.

Por ejemplo, la resolución de seguro de paro que vamos a firmar en el día de hoy para las inundaciones es un reclamo que tuvimos de los centros comerciales de las ciudades y las localidades afectadas y del PIT- CNT de dichos lugares para atender a empresas y trabajadores que no pudieron trabajar por efecto de las inundaciones.

El seguro de paro aumentó dentro del marco de diferenciar lo que son trabajadores desocupados y trabajadores en seguro de paro. En el 2009 se aprobó y entró en vigencia la nueva ley de seguro de paro, que se hizo para aumentar la protección con ese instrumento de los trabajadores desocupados y de las empresas afectadas. Recordemos que el seguro de paro es un beneficio para las empresas y los trabajadores. Como derecho también de los trabajadores, es un beneficio de las empresas. Normalmente, las solicitudes de seguro de paro vienen hechas por las dos partes. Es más: ahora estamos promoviendo que cuando se nos solicita seguro de paro, haya un acuerdo entre las partes. Muchas veces son producto de los acuerdos entre las partes.

Antes de la reforma de 2009, el seguro de paro en Uruguay atendía solamente un 10% o un 15% del total de desocupados; hoy estamos atendiendo entre un 25% y un

30% o 35%, según los momentos, del total de desocupados. Quiere decir que aumentó la protección de trabajadores y de empresas en relación a la necesidad de enviar a trabajadores al seguro de paro. Para nosotros, esta es una buena noticia.

Cuando se reciben las solicitudes, se analizan, se otorgan o se niegan. A veces negamos solicitudes de prórrogas del seguro de paro cuando no están debidamente justificadas. Entendemos que esto hay que analizarlo en su evolución y, reitero, con memoria. Las cifras actuales siguen dando la menor tasa de desempleo y la mayor tasa de empleo -o sea, de personas trabajando- en nuestros períodos de gobierno con relación a los períodos de gobierno anteriores a 2005. Al respecto, podemos suministrar cifras, estadísticas y gráficas.

Al mismo tiempo, se han tomado medidas; por ejemplo, entró en vigencia la ley de promoción del empleo que aprobó el Parlamento. Esa ley subsidia el salario de los nuevos trabajadores que tomen las empresas; subsidia con 25% del salario de trabajadores menores de veintinueve años y subsidia con el 40% del salario de trabajadores mayores de cuarenta y cinco años. En caso de trabajadores provenientes de situaciones vulnerables, el subsidio salarial puede llegar de 60% hasta 80%.

En estas últimas semanas hemos puesto en marcha distintas medidas para las empresas. En ese sentido, queremos destacar lo que han significado las rebajas de tarifas que se han hecho por parte de UTE. También, la postergación de la entrada en vigencia del régimen de salud laboral previsto desde 2014 para las empresas de menos de trescientos trabajadores, atendiendo a la sensible disminución que felizmente estamos teniendo de accidentes de trabajo, que ha llegado al 30%. Es importante destacar también que, a través del diálogo y la negociación colectiva, varios sectores de actividad ya acordaron poner en práctica este nuevo sistema de salud laboral para todas las empresas, por ejemplo, en la industria química, en la industria láctea, en la salud privada y, recientemente, en los frigoríficos.

El Banco de Seguros del Estado ha anunciado hace poco tiempo una rebaja de 5% en la primas de accidentes de trabajo para todas las empresas de actividad. Además, se ha beneficiado específicamente a productores rurales, que es otro sector empresarial importante. Se ha aprobado una ley de refinanciación de deudas con el BPS, a la cual han adherido ocho mil empresas, lo que les ha permitido continuar, y se han realizado convenios por casi US$ 100.000.000. Esto ha hecho posible que casi cien mil trabajadores reconstruyeran su historia laboral. Todo eso ha sucedido en estos meses de 2019.

Lamentablemente, todas estas medidas que se han tomado, y que seguiremos tomando, no han tenido la suficiente difusión por parte de algunos grandes medios de comunicación.

Por otra parte, me quiero referir a las inundaciones ocurridas en algunos departamentos. Casi todos los Ministros fuimos a ver de cerca la situación y a dialogar con los afectados. Personalmente, estuve en las ciudades de Durazno y de Santa Lucía, que son las dos más afectadas por el fenómeno climático. Allí, hemos puesto en marcha tres soluciones que mejoran la situación de las empresas y del trabajo. La semana pasada el Directorio del Banco de Previsión Social aprobó una prórroga de vencimiento de los pagos de las empresas afectadas por las inundaciones. No obstante, está a estudio del Poder Ejecutivo una ampliación de esa prórroga. Adelanto que en el día de hoy, por resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y dentro de nuestras potestades por la nueva ley de seguro de paro de 2009, estaremos estableciendo un régimen de seguro de paro especial para las empresas y trabajadores de las zonas afectadas, a solicitud, reitero, de los centros comerciales y del PIT- CNT.

En nuestra opinión, este es otro ejemplo del diálogo y la negociación, que son indispensables para el desarrollo de la democracia.

Con relación a la desocupación, hemos escuchado hablar de los costos fiscales, y nos llama la atención. El aporte patronal al BPS se creó en 1967, en el gobierno del Partido Colorado. Si vemos históricamente los aportes patronales al BPS, podremos observar lo siguiente. Los aportes patronales desde 1967 a 1972 fueron del 20%. Luego vino la dictadura, dejémosla de lado. Pero veamos qué pasa en el retorno a la democracia.

Los aportes patronales desde 1985 a 1990 fueron del 13%; los de 1990 a 1992, 16,5%; los de 1993 a 1996, 14,5%; los de abril de 1996 a junio de 2007, 12,5%. A partir de julio de 2007 se realizó la reforma tributaria y los aportes patronales fueron de 7,5%. Fue la tasa de aportes patronales más baja de la historia del Uruguay y de las más bajas de América Latina y del mundo. En las décadas de los sesenta y setenta era de 20%, casi el triple que ahora, y en la del noventa, el doble.

Estamos haciendo cosas y vamos a seguir haciendo otras. Con las medidas aplicadas hemos logrado un crecimiento de la cantidad de empresas cotizantes al BPS y de la cantidad de trabajadores, y una mayor formalidad.

Tengo en mi poder una gráfica de la evolución los puestos cotizantes al BPS de 1967 hasta ahora. Antes de que gobernáramos nosotros, los cotizantes al BPS permanecían absolutamente estancados, y aumentan en nuestro gobierno porque tomamos medidas para combatir la informalidad. Según datos administrativos del BPS, la evasión bajó de 40% en 2004 a 18%, y según datos de encuesta del Instituto Nacional de Estadística, a 24%.

Antes de pasar al tema de la OIT queremos destacar que seguimos haciendo cosas. Por ejemplo, se han iniciado las obras del ferrocarril central, lo que va a crear miles de puestos de trabajo, directos e indirectos. Estamos esperando en estos días la respuesta de Finlandia sobre UPM. Como de esto se ha dicho cualquier disparate por parte de algunos dirigentes empresariales y políticos, quiero decir ante esta Comisión que los aspectos laborales están acordados con UPM, no solamente con su representante en Uruguay sino con Finlandia, y que no son obstáculo a la decisión de una posible inversión, que será para bien del país, sobre todo de las zonas centro y noreste, que son las que registran, dentro de los muy buenos indicadores que tiene Uruguay, los niveles más bajos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Solicitamos al señor Ministro una copia del material que ha manejado en su exposición para distribuirlo en la Cámara al conjunto de los legisladores, ya que estoy convencido de que a veces, cuando se hacen afirmaciones, no es por mala voluntad, sino por desconocimiento. Por lo tanto, los datos que usted ha brindado pueden aportar claridad a los distintos legisladores y permitirles tener un manejo real de la situación.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Sin duda, toda esta información es pública, lo que antes no era así. Aprovecho la oportunidad para decir que hasta 2005 en el BPS estaba prohibido informar cuánta gente había en seguro de paro. Hoy sabemos que hay 35.000 o 40.000 personas en seguro de paro, pero en esa época no se podía decir, pese a que el BPS todos los meses tiene que hacer las solicitudes y pagar. Con mucho gusto dejamos todo el material.

SEÑOR PRESIDENTE.- A veces la vorágine de la actividad puede impedir a algún legislador estar al tanto de toda la información. Entonces, vamos a hacer el esfuerzo por entregar al conjunto de los integrantes de la Cámara toda esta documentación que el Ministerio ha recopilado.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- También trajimos el texto de la exposición del gobierno realizada el 14 de junio en la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, y la declaración de los países de América Latina y el Caribe en apoyo a la posición del gobierno uruguayo. Tenemos varias copias para entregar a la Comisión. Recordamos que la delegación la integramos, conjuntamente con el subsecretario, doctor Nelson Loustaunau, el doctor Hugo Barretto, y la doctora Laura Bajac, en representación del Poder Ejecutivo.

Más allá de las diferencias que podamos tener -bienvenidas sean en democracia-, quiero destacar especialmente la seriedad con la cual las delegaciones de empresarios y trabajadores uruguayos se desempeñaron en dicha conferencia. Quizás es un hecho menor el que voy a contar, pero es motivo de orgullo de los uruguayos. Toda la delegación de Uruguay se aloja en un modesto hotel de Ginebra, al cual vamos todos los años. Ahí estamos todos juntos: empresarios, trabajadores y gobierno, y eso se aprovecha para conversaciones e intercambios, y convivimos muy cordialmente. Eso quiero destacarlo. Los señores diputados Groba y Puig han participado de esas delegaciones y seguramente comparten cómo mantenemos ese nivel de trabajo, a partir y aun más allá de las diferencias que tenemos en ideas y opiniones con las distintas partes que componen una delegación. Hay representantes de países que nos preguntan: "¿Ustedes se quedan todos juntos?". Eso es un motivo de orgullo para nuestro país.

Diferencio esta actitud seria y razonable que tuvieron las delegaciones, por ejemplo, la empresarial -con la cual tenemos discrepancias públicas notorias sobre este tema-, de la de algunos representantes empresariales de otros países que, con total desconocimiento de la realidad uruguaya, dijeron cosas que no son ciertas. Por eso diferenciamos la actitud del empresariado uruguayo de la de delegaciones empresariales de otros países.

También queremos ser muy claros y contundentes en que vamos a cumplir con las conclusiones de la OIT. Está dicho en ese documento y en el comunicado que hicimos el 17 de junio, cuando regresamos de la citada reunión. Nosotros siempre vamos a cumplir con los organismos internacionales dentro de su institucionalidad y de sus normas, y dentro de la Constitución y las leyes del Uruguay. Por ejemplo, en la OIT se discute el derecho de huelga: el empresariado internacional no acepta que la huelga sea un derecho consagrado en las normas de la OIT, mientras que en nuestro país está establecido en el artículo 57 de la Constitución de la República. Entonces, ahí tenemos una clara posición de para qué lado vamos a actuar, porque hay una diferencia entre lo que pretende hacer decir a la OIT el sector empresarial del mundo y lo que establece la Constitución uruguaya desde hace muchos años. Señalo esto como un ejemplo de diferencias que pueden existir.

Pero nosotros vamos a cumplir con la OIT. Tanto es así que el domingo 16 de junio, cuando estábamos regresando -permaneció en Ginebra el resto de la delegación-, acordamos personalmente con los presidentes de la Cámara de Industria, la Cámara de Comercio y el PIT- CNT de Montevideo, y con el secretario general del PIT- CNT en Ginebra, que, independientemente del resultado que se diera al día siguiente -que desconocíamos-, nos íbamos a reunir -lo hicimos el pasado miércoles 26- para ver los resultados de la reunión de la OIT y cómo seguir adelante. También quiero celebrar esto porque, reitero, independientemente de cuál fuera el resultado que se diera a conocer al día siguiente, las tres partes -gobierno, empresarios y trabajadores- estuvimos de acuerdo en fijar una reunión -que se hizo el pasado miércoles y fue una buena reunión- para ver cómo seguíamos adelante. En realidad, en la conferencia, además del caso de Uruguay, se trataron y consideraron otra cantidad de temas muy importantes. Por ejemplo, después de ocho años, se aprobó un convenio internacional de trabajo y una

recomendación. De todos modos, esa situación nos preocupa, porque consideramos que la OIT debería aprobar más convenios y tener una actividad más intensa.

De cualquier manera, el convenio aprobado nos satisface, y lamentamos profundamente que el sector empresarial uruguayo no lo haya votado. Estamos hablando de un convenio -ni más ni menos- sobre acoso y violencia en el trabajo. Reitero: no se trata de un convenio sobre salarios, horario de trabajo o sobre otras condiciones, sino sobre acoso y violencia en el trabajo, que fue aprobado por más de cuatrocientos treinta votos, ya que hubo treinta abstenciones y siete votos en contra, entre ellos el del empresariado uruguayo. Como dije, se trata de un convenio para prevenir y evitar el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

Por otra parte, quiero informar que esta tarde, a la hora 16, vamos a llevar a cabo una conferencia de prensa en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -considérense invitados- para informar sobre este convenio.

Asimismo, para la semana próxima convocamos a la comisión tripartita a fin de cumplir con el convenio internacional Nº 144 de la OIT, ya que se estableció que los países que deseen ratificarlo deben convocar a una comisión de esas características. Dicha comisión se reunirá el miércoles 3 de julio, a la hora 14, y estará conformada por las cámaras empresariales, el PIT- CNT y el gobierno.

Como dije, en la tarde de hoy daremos a conocer este último convenio que, reitero, es muy importante para este mundo en el que crece la violencia y el acoso. Por lo tanto, entendemos que este convenio, el Nº 190, más allá de las importantes leyes que Uruguay ha aprobado en relación al acoso laboral, moral y sexual -temas en los que nuestro país también es un adelantado- debe ser aprobado rápidamente, ya que queremos ser uno de los primeros países del mundo en hacerlo. También fuimos el primer país del mundo en aprobar el Convenio Nº 189 -anterior a este-, sobre trabajo doméstico.

En relación al Caso Nº 2.699 -la queja-, creemos que Uruguay no debe integrar la lista de casos, que es algo que fue promovido por la Organización Mundial de Empleadores y las cámaras empresariales uruguayas. Consideramos que es una injusticia que así sea, ya que no se puede comparar la situación de un país que discute sobre negociación colectiva con la de otros que asesinan trabajadores y dirigentes sindicales, que tienen trabajo forzoso, esclavo e infantil, y practican torturas. En realidad, poner a Uruguay en esa misma lista es un disparate, pero estas son las cosas que suceden en los organismos internacionales, y si bien nosotros nos las compartimos, las aceptamos; y lo subrayo. Digo esto porque en la OIT pasó otra cosa que no queremos que pase inadvertida. Me refiero a que el gobierno de Uruguay no cuestiona a los organismos de control de la OIT. Nuestro gobierno puede discrepar o tener diferencias con lo que opinan dichos organismos, pero no los cuestiona, cosa que sí hace el empresariado uruguayo. En el discurso que hizo en esta conferencia cuestionó a dichos organismos de control, que es algo que el gobierno uruguayo, como dije, no hace. Alguien podría decir que como el cuestionado por los organismos de la OIT es el gobierno, este debería ser el que se queje, pero no es así. Nuestro gobierno no lo hace; el que se queja es el empresariado internacional y el uruguayo.

Reitero que vamos a cumplir con lo que la OIT ha concluido, ya que no cuestionamos a los organismos. Además, como lo hemos demostrado, Uruguay es *oitiano,* ya que es uno de los países que está de acuerdo con que la OIT sea premio Nobel de la Paz. En realidad, tener diferencias hace a la democracia.

De todos modos, como al empresariado uruguayo no le gusta que algunos organismos de la OIT defiendan el derecho a la huelga y el derecho a las ocupaciones en determinadas condiciones, lo cuestionan, pero nosotros, como dije, no lo hacemos.

Lo que sucedió fue que la OIT tomó dos resoluciones, que vamos a cumplir. En ese sentido, el 26 de junio llevamos a cabo una primera reunión. Seguramente somos el único país del mundo en haberla hecho, ya que la conferencia terminó el día 21. Además, el día de hoy -28 de junio- vamos a realizar una conferencia de prensa para iniciar el proceso para aprobar el Convenio Nº 190 sobre acoso y violencia en el trabajo. Sin duda, Uruguay debe ser uno de los pocos países del mundo -si no el único- que está haciendo esto, felizmente, para orgullo de los uruguayos, y lo está haciendo de modo tripartito; así fue la que se celebró el miércoles y también lo será la que se llevará a cabo en el día de hoy.

En realidad, somos un país que camina en ese sentido, y digo esto porque no es la primera vez que Uruguay está en la lista de casos de la OIT. Parecería que en esto también se quiere promover la amnesia, la falta de memoria nacional, pero nuestro país, en 2002 y 2003, estuvo cuestionado por la OIT por lo bajo de su salario mínimo nacional. En ese entonces, los gobiernos de la época -que no estaban integrados por nosotros- decían que el salario mínimo nacional no se podía aumentar porque afectaba el empleo. Esto consta en las actas de la OIT. Por tanto, también conviene tener memoria.

Entonces, ¿qué hemos hecho? Siempre hemos hecho propuestas; se plantearon en nuestros gobiernos anteriores y, particularmente, desde que asumimos, en 2015. Esas propuestas atienden los planteos que los tres organismos de la OIT realizaron -que, reitero, no cuestionamos-, que son la Comisión de Normas, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Convenios. Esos son los tres organismos que actuaron en el caso de Uruguay.

Nuestro país ha recibido observaciones, recomendaciones y planteos de esos organismos, los ha atendido y ha realizado propuestas. Por ejemplo, las hicimos en 2015, y también las hicimos en setiembre de 2016, específicamente, atendiendo a seis de las observaciones o recomendaciones que realizaron estos organismos. En esa oportunidad, atendimos lo relativo a que los sindicatos debían tener personería jurídica para el intercambio de información entre trabajadores y empresarios.

También atendimos la vigencia de los beneficios mientras se negocian nuevos convenios, lo que se denomina ultraactividad; la situación relativa al impacto de los registros y las publicaciones de los convenios y los acuerdos, así como la representación de los trabajadores en empresas que no tienen sindicato. Esas son algunas de las observaciones que nos hicieron. ¿Qué pasó? Presentamos esas propuestas en setiembre de 2016 y en marzo de 2017, y en julio de 2017 las cámaras empresariales dijeron que no. Me refiero a la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, a la Cámara de Industrias del Uruguay y a la denominada Confederación de Cámaras Empresariales.

Por lo tanto, no pudimos seguir avanzando, porque ¿qué es lo que siempre ha dicho la OIT y que algunos quieren silenciar o no decir? La OIT ha señalado en distintos momentos que las propuestas se deben elaborar por consenso o en consulta. No dice que el gobierno debe hacer lo que quiera, y nosotros no somos un gobierno autoritario ni lo vamos a ser; no somos un gobierno que trabaja por decreto ni lo vamos a ser, sino que somos un gobierno democrático, que realizará propuestas en consulta o en consenso, según lo que sea más útil, conveniente y oportuno, y para ello necesitamos que existan acuerdos. Presentamos las propuestas, que resolvían gran parte de las observaciones o recomendaciones -están disponibles las cartas de respuesta de las cámaras empresariales por si los señores legisladores desean consultarlas-, y en julio de 2017 fueron rechazadas. Después, consultamos si había posibilidades de seguir negociando y se nos dijo que no.

Nos llamó la atención que en 2018 las cámaras empresariales no insistieran con el asunto. En la conferencia de junio de 2018 las cámaras empresariales no tuvieron el empuje que sí presentaron este año para que el caso de Uruguay fuera considerado. Eso

también nos ha llamado la atención, porque reitero que las propuestas que hicimos en 2015, 2016 y 2017 fueron rechazadas en julio de 2017, y suponíamos que en junio de 2018, en ocasión de la 107a Conferencia de la OIT, iban a plantear el asunto. Pero no lo hicieron, sino que lo dejaron para este año, que casualmente es un año electoral, al igual que en 2009, cuando plantearon la queja después de 66 años de vigencia del régimen de negociación colectiva en Uruguay. Esto nos llama poderosísimamente la atención.

La ley básica de negociación colectiva del país es la Nº 10.449, de consejos de salarios y asignaciones familiares, que son ámbitos tripartitos. O sea que el tripartismo es parte sustancial de la mejor historia del Uruguay, y lo creó un gobierno colorado, que mucho saludamos. Los consejos de salarios funcionaron desde 1943 hasta 1968, cuando el autoritarismo del país empezó a recortar derechos laborales, sociales y democráticos, entre ellos los consejos de salarios, y se creó la Coprin. Nunca entre 1943 y 1968 las cámaras empresariales cuestionaron el funcionamiento de los consejos de salarios, que eran más obligatoriamente tripartitos que ahora, porque la Ley Nº 18.566, de 2009, flexibilizó la negociación colectiva y la adecuó a las observaciones de la OIT. Pasaron 66 años y aceptaron este sistema. En el retorno a la democracia, debemos reconocer que el gobierno del doctor Julio María Sanguinetti, entre 1985 y 1989, reinstauró los consejos de salarios. Eso fue parte de la Concertación Nacional Programática a la salida de la dictadura. El doctor Sanguinetti cumplió y el Ministro de Trabajo, que era Fernández Faingold, convocó los consejos de salarios de acuerdo a la Ley Nº 10.449, de 1943, y tampoco en ese momento las cámaras empresariales lo cuestionaron.

Nosotros aprobamos en 2009 la ley que flexibiliza los ámbitos de negociación -diría que en el sentido que quieren los empresarios-, y justo se dan los cuestionamientos cuando ganamos el gobierno, en 2005. En ese momento empezaron a cuestionar lo que nunca habían puesto en tela de juicio; lo que durante 66 años aceptaron pacíficamente. ¿Por qué decimos que la nueva ley flexibiliza la anterior? La respuesta figura en el documento fechado el 14 de junio, que entregamos a la Comisión, que fue la base de nuestra presentación en la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT. Allí demostramos que en Uruguay uno de los cuestionamientos que tenemos de parte de las cámaras empresariales y de algunos sectores políticos es que la negociación debe ser bipartita. Nosotros decimos que en nuestro país la negociación puede ser bipartita, porque si no quieren ir al Ministerio no tienen por qué hacerlo, y esto sucede. No obstante, la mayoría de las veces los trabajadores y los empresarios prefieren ir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aunque sepan que vamos a votar en contra o que nos vamos a abstener. A veces, los trabajadores y los empresarios se ponen de acuerdo, redactan un convenio y van al Ministerio a preguntar nuestra opinión. Nosotros les decimos que vamos a votar en contra y nos dicen que prefieren que igual lo hagamos, porque felizmente el tripartismo está en la esencia del Uruguay y de las cámaras empresariales que nos cuestionan.

Esto se puede apreciar en dos hechos incontrastables. Sugiero a los señores legisladores que lean las exposiciones realizadas en la 108a Conferencia de la OIT, en la que se conmemoró su centenario. No van a encontrar ni un solo cuestionamiento por parte del sector empresarial a los datos, los resultados y las cifras que dimos sobre la negociación colectiva, sino que se discuten ideas. Por ejemplo, la Cámara de Industria y la Cámara de Comercio participaron y firmaron 14 de los 24 grupos principales de consejos de salarios. O sea que fueron, participaron, discutieron, invirtieron horas, gente, recursos, negociaron y firmaron. Este es un ejemplo concreto. Me refiero a las dos cámaras que representan a más de la mitad de los 24 grupos principales de consejos de salarios.

El otro ejemplo es el resultado. Acabamos de culminar todo lo que teníamos de 2018 y enero de 2019 y nos quedan para resolver consejos de salarios con vigencia al 1º de julio de 2019 y al 1º de enero de 2020. Nos quedan 21 grupos: 15 son nuevos -es decir, se van a agregar a los 231- y 6 son renegociaciones. En este punto, cabe aclarar que en esta séptima ronda -la más grande de la historia- en algunos casos se hicieron, por distintas razones, convenios cortos y, ahora, vuelven a negociar para ampliar el período.

En los 231 grupos culminados -reitero que fue la ronda de negociación colectiva más grande de la historia del país-, hay 85% de acuerdo entre empresarios y trabajadores. ¿Cómo se compone ese 85%? Un 38% son acuerdos bipartitos entre empresarios y trabajadores donde el gobierno votó en contra o se abstuvo, porque acordaron más de los lineamientos del Poder Ejecutivo, lo cual es totalmente válido. El restante 47% son convenios tripartitos, en los que el Poder Ejecutivo también votó.

Se ha dicho que el gobierno actúa desequilibradamente. Debo decir, en primer lugar, que estas cifras no lo confirman. Es más: estas cifras desmienten que hayamos actuado desequilibradamente.

Pero vayamos a un detalle menor: ¿qué pasa cuando hay votación dividida? Recordemos que puede pasar que solo los empresarios y los trabajadores voten una cosa y el gobierno vote otra -es válido; de hecho, eso es lo que da el 85%- o bien que el gobierno vote con empresarios o con trabajadores. ¿Qué pasó cuando analizamos esto? Nos dimos cuenta de que en once casos votamos con los empresarios y, en otros once, con los trabajadores. Es decir que ni en la gran cifra del 85% ni en la pequeña de 22 casos en 231 se aprecia que actuamos con desequilibrio, como señalan algunos dirigentes empresarios y políticos.

Por otro lado, ya que somos desequilibrados, podría darse el caso de que fueran a las negociaciones y no participaran. Eso es algo que pueden hacer: pueden negociar afuera o no ir. En ese caso, hay que hacer un decreto porque nosotros aseguramos que los trabajadores sigan teniendo mejora de salario y las empresas tengan seguridad jurídica para su desarrollo. En esta oportunidad, solamente en 8 de los 231 casos tuvimos que aplicar decreto; esto representa un 3,5% del total.

Todo esto demuestra la fortaleza de la negociación colectiva. Esto es lo que ha permitido que los salarios crecieran un 55% -llevamos catorce años seguidos de crecimiento de salario, como nunca había sucedido antes-, al igual que las pasividades. Cuando no había negociación colectiva, los salarios crecían poco, se estancaban o caían. Con nosotros, el crecimiento fue del 55%, tanto de los salarios como de las pasividades.

Nosotros tenemos un estilo de Estado. En este punto, pido permiso a los representantes del Partido Colorado -lamentablemente, no hay ninguno presente- para tomar una frase batllista: "El Estado como escudo de los débiles". Digo esto porque el Consejo de Salarios es para los trabajadores más aislados, menos sindicalizados, más lejanos. También existe para defender a las empresas. Los consejos de salarios dan seguridad jurídica. Imagínense una empresa de diez o veinte trabajadores en Maldonado, negociando mano a mano con el SUNCA. ¿Cuáles podrían ser los resultados? La negociación colectiva por rama de actividad brinda garantías a todas las partes.

Por lo tanto, ese es el camino por el que queremos transitar y así lo vamos a hacer. Como lo dijimos en el documento del 14 de junio y en el comunicado del 17 de junio -una vez conocido el resultado de la comisión de normas de la OIT-, estuvimos, estamos y estaremos dispuestos al diálogo y a hacer las modificaciones razonables y convenientes para mejorar la negociación colectiva. Nosotros no estamos dispuestos a reducir o a eliminar la negociación colectiva. La negociación colectiva es en beneficio de los

trabajadores, de los jubilados y de las empresas que actúan seriamente en el país, en particular, de las pequeñas y medianas. La negociación colectiva ha contribuido a aumentar la formalización en el Uruguay, de la cual nunca se habían preocupado los gobiernos anteriores tanto como lo hemos hecho nosotros; así lo demuestran la cantidad de empresas y de trabajadores registrados.

La negociación colectiva favorece a los jubilados y pensionistas: cuando no hubo negociación colectiva, no solamente caían los salarios; también caían las pasividades.

Nosotros vamos a continuar por ese camino. Nuestro gobierno está abierto al diálogo y a la negociación. Por eso ya tuvimos una reunión este miércoles. Allí presentamos un plan de trabajo, que fue aprobado por unanimidad por las tres partes. Nos vamos a reunir -como máximo cada quince días- para tratar las conclusiones de la OIT. La próxima reunión está fijada para el 10 de julio. Como dijimos, el 3 de julio vamos a analizar el convenio sobre acoso y violencia en el trabajo.

Además, acordamos que el grupo de trabajo para analizar las conclusiones de la OIT se integrará por tres representantes de cada parte: empresarios, trabajadores y gobierno.

También queremos destacar el buen clima que hubo en la reunión y la buena voluntad que manifestaron tanto las cámaras empresariales, representadas por sus presidentes y asesores -hecho que valoramos y destacamos-, como el PIT- CNT, representado por su presidente y secretario general. A su vez, todas las partes destacaron la voluntad de avanzar en negociaciones en beneficio de las empresas, los trabajadores y el país.

Finalizo aquí mi exposición. Estoy a la orden de los señores legisladores para responder con mucho gusto las consultas y realizar los intercambios que consideren convenientes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Está claro que ante la convocatoria de una comisión parlamentaria los Ministros deben concurrir. Ahora bien: como Presidente de la Comisión quiero destacar la exposición seria y documentada que ha realizado el Ministerio.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Voy a hacer las preguntas por temas. Si es posible, me gustaría que se respondieran en orden porque, de lo contrario, nos va a ser muy difícil seguir las respuestas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Señor diputado: le aclaro que después de que usted intervenga le vamos a ceder el uso de la palabra a otros señores legisladores integrantes de la Comisión.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Voy a comenzar por el último tema al que se refirió el señor Ministro.

Como todos sabemos bien, se demoró diez años en cumplir con las recomendaciones y observaciones que hicieron los comités de la OIT. Lamentablemente, la demora, la omisión, la inacción y la falta de respuesta del gobierno uruguayo llevaron a que se incluyera a Uruguay en esa lista. Según todas las informaciones que tenemos, se llegó a esa inclusión por los reiterados incumplimientos y por las reiteradas demoras de parte del gobierno.

No voy a reiterar lo que la delegación conoce muy bien, pero una y otra vez se hicieron las observaciones por parte de los diferentes organismos de la OIT. Ante la falta de respuesta, naturalmente se terminó incluyendo a Uruguay en esta lista.

No conozco los pormenores de por qué se incluyó recién en 2019. Me sorprende que se haya demorado hasta 2019. Quizás, dado el prestigio del Uruguay a lo largo de la

historia, se creyó en la buena voluntad del gobierno. De todos modos, al no concretarse, se incluyó en la lista.

Descarto absolutamente -no me consta- las sospechas que aquí se han soslayado o se han dejado entrever de parte del señor Ministro en el sentido de que hay una intencionalidad política partidaria por la cercanía de las elecciones nacionales para incluir a Uruguay en esta lista conocida como negra. Bajo ningún concepto puedo aceptar que la OIT se preste a esto. Nos parecen muy graves las acusaciones que el señor Ministro realizó aquí. No solo se trata de una acusación contra las organizaciones empresariales, sino contra la OIT. Si la OIT se prestó -como aquí se deja entrever- para incluir en la lista negra a Uruguay por la cercanía de las elecciones, es algo muy grave. Por suerte, como tenemos versión taquigráfica, no vamos a dejar pasar esta acusación gravísima. Una acusación a la OIT de tal naturaleza no me representa a mí ni a mi partido.

Por otra parte, no podemos soslayar las reiteradas oportunidades que tuvo el gobierno uruguayo para cumplir con las observaciones y recomendaciones. No basta con hacer cualquier propuesta para cumplir con las recomendaciones u observaciones de la OIT. Precisamente, hay que cumplir con lo que se recomienda y con las observaciones que se plantean. Si la negativa de 2017 -ya llevábamos siete años de observaciones-, si la negativa de las cámaras empresariales conforme al parecer del gobierno eran absolutamente injustificadas y su propuesta cumplía con lo pedido por la OIT, bastaba con enviar un proyecto de ley contemplando las observaciones para que se evitara este daño irreversible que se causó al país por una omisión contumaz, reiterada y continuada del gobierno uruguayo para cumplir con las observaciones; pero no se hizo.

Aprovecho esta ocasión para recordar -quizás el señor Ministro no lo conozca- que acá hay dos proyectos que contemplan las observaciones de la OIT. Aunque haya uno de mi autoría, me voy a referir al otro porque, como dije públicamente, es mucho más completo, de mucha mejor calidad técnica, y en estos últimos tiempos lo he calificado como de excelencia técnica. Me refiero al proyecto del doctor profesor Nelson Larrañaga, presentado por los señores diputados Gerardo Amarilla y Pablo Abdala.

Precisamente, el objeto de este proyecto de ley -como bien lo señala su autor- es contemplar y responder positivamente las observaciones de la OIT.

Naturalmente, aquí está presente la bancada parlamentaria del gobierno, y le debe haber comunicado al señor Ministro la existencia de este proyecto. Estoy convencido de que es un proyecto que contempla las observaciones de la OIT y que, además, lo hace con excelencia -lo reitero porque creo importante que se considere este proyecto- y de manera muy completa con relación a estos temas. En ese proyecto de 2017, su autor recordaba una y otra observación, una y otra recomendación de la OIT.

Tenemos entendido que el profesor Nelson Larrañaga ya alertaba y advertía -supongo que pasó lo mismo con quienes dieron estado parlamentario a esta iniciativa- que si un proyecto de esta naturaleza, o similar, no se aprobaba, iba a ocurrir lo que lamentablemente sucedió en 2019 con la inclusión de nuestro país en la lista negra, algo que viene a ser como el tiro de gracia a un sistema de relaciones laborales en crisis. De acuerdo con las encuestas de los actores y de los académicos, se plantean observaciones importantes a un sistema de relaciones laborales que, a nuestro entender -esto corre por mi parte-, está perimido porque se basa en el conflicto. Como prueba, bastan dos botones, que son los que citamos en nuestra convocatoria. Uno de ellos refiere a Friopan porque, a través de una ocupación, se generan daños. Lamentablemente, no hubo ningún tipo de actuación de parte del ministerio ante daños muy graves. No hablo solo de daños materiales, sino de otro tipo de daños que se generan a la empresa. Además, como sabemos, hubo amenazas de parte de un dirigente sindical a un trabajador porque había grabado un video sobre el estado de las cosas.

Este tipo de ocupaciones y de medidas sindicales son las que están y han estado planteadas en el ámbito de la OIT.

Desconozco las razones por las cuales en estas conclusiones no se solicita específicamente al Estado uruguayo abordar el tema de las ocupaciones por la vía que se quiera. Creo que las ocupaciones -en la vía de los hechos y no en la teoría del escritorio, como pasó en Friopan y en la Compañía del Gas- terminan generando una imposibilidad del ejercicio del derecho a trabajar, primero de los trabajadores que quieren hacerlo y que no pueden -la OIT planteó eso como una observación muy importante- y, segundo, de los empresarios que pretenden ingresar a la planta para ejercer su derecho de dirección. Son dos temas que no se pueden soslayar y que también forman parte de esta inclusión en la lista negra por parte de la OIT.

Supongo que en un órgano tripartito, en el que hay delegaciones de todas las partes, en esas conclusiones o resoluciones se negociarán y priorizarán algunos temas, y se dejarán otros.

Aprovechamos para preguntar al Ministerio si en esta disposición y voluntad a cumplir con las conclusiones de la OIT también se tendrá presente el tema de las ocupaciones que, si bien no figuran en la última conclusión, sí han estado presentes en observaciones anteriores.

Sería una acción absolutamente inconveniente no tener en cuenta estas recomendaciones, observaciones o intimaciones de la OIT, sobre todo después de que se nos incluyera en la lista negra. Entiendo que dentro de un año no tendríamos que pasar por una situación de inclusión en una lista negra por las ocupaciones en cuanto afecta los derechos de los trabajadores que quieren trabajar y no pueden hacerlo por la vía de los hechos.

Quisiera saber de qué forma se piensa cumplir con las conclusiones de la OIT y en qué tiempos. Supongo que, cortésmente, la OIT estableció el plazo de 1º de noviembre, pero todos tenemos bien en claro que en esa fecha no hay posibilidad de aprobar legislativamente un proyecto de ley por el receso parlamentario.

Por lo tanto, si hay voluntad por cumplir, creo que este proyecto, que es de una envergadura que amerita su discusión en ambas Cámaras y en las comisiones respectivas, debería considerarse no más allá de fines de julio. Entiendo que deberíamos contar con todo el mes de agosto y parte del de setiembre para efectivamente darle trámite parlamentario y aprobar una solución legal que permita cumplir.

Si realmente se quiere cumplir con eso, debería ingresar en el mes de julio.

En cuanto a las formas, quisiéramos saber si se piensa incluir el tema de las ocupaciones.

SEÑOR PRESIDENTE.- Permítanme reafirmar una expresión del señor diputado Goñi Reyes cuando manifestó que aquí está la bancada parlamentaria del Frente Amplio.

¡Efectivamente! La bancada parlamentaria del Frente Amplio, constituida por los señores diputados Núñez Fallabrino, Reutor, quien habla y el señor diputado Groba como delegado de sector, está presente. No sucede lo mismo con otros partidos, pues no hay ningún integrante titular del Partido Nacional ni delegado de sector. Sí participa especialmente invitado, como corresponde, el señor diputado Goñi Reyes.

Es cierto que aquí está toda la bancada del Frente Amplio.

SEÑOR GROBA (Óscar).- Naturalmente, me interesan mucho las respuestas del señor Ministro. Reafirmo lo manifestado por el señor Presidente, pues desde antes de que la delegación de Uruguay participara en la conferencia por los cien años de la OIT -en la que se ha promovido y reafirmado el tripartismo en forma permanente en el marco

de las relaciones laborales-, a nivel público hubo algunas manifestaciones que uno puede entender que hayan sido por desconocimiento, pero tal vez fueron con mala intención, respecto a las relaciones laborales en nuestro país y todo lo que han venido promoviendo el Frente Amplio, sus legisladores y parte de la oposición para reafirmar los derechos de los trabajadores y de los empresarios en forma tripartita.

Esto es un orgullo democrático para nuestro país y un ejemplo no solo en la región, sino en el mundo.

Hace uno o dos meses -no recuerdo exactamente- tuvimos la posibilidad de participar en un evento del PARLASUR en el que se promovió el tripartismo y se recordaban los cien años de creación de la OIT. Ante los delegados del PARLASUR expusimos nuestra posición y ellos comprendieron, entendieron, promovieron e intervinieron teniendo como ejemplo a Uruguay en materia de relaciones laborales.

En ese sentido, creo que llegué a decir que este período es un abrir y cerrar de ojos en la vida de una nación, pues son trece o catorce años de gobierno en una nación de doscientos años, con partidos que han estado en el gobierno y que tienen su currículum con relación a las relaciones laborales. En cada uno de estos ítem hay que ver y analizar el currículum de quienes ya estuvieron en el gobierno y qué cosas hicieron; si se tuviera que hablar solo diez segundos de cada una de las normas laborales que se promovieron en estos años, seguramente excederíamos el tiempo de la sesión, y tal vez las horas del día.

Hemos recibido información muy valiosa, que no sé si todos la tienen ni si todos le dan importancia. Me llama la atención lo expresado por el señor Presidente respecto a todo el marco público y a una especie de luz roja en materia de relaciones laborales previo a esta convocatoria y que no estén presentes los delegados titulares de esta Comisión, justamente, ante la importante presencia del Ministerio que, en mi opinión, ya ha hablado y brindado explicaciones sobre Friopan, la Compañía del Gas y del desempleo, tema que también se había agitado públicamente antes de esta convocatoria.

Sobre estos temas habría mucho más para hablar, también con datos de la realidad, porque recordamos que hace trece o catorce años en Uruguay teníamos un 40% de pobreza, un 5% de indigencia y cerca de un 20% de desocupación, y que la mayoría de quienes estaban empleados lo hacían en negro.

Por lo tanto, habría datos de la realidad para poner sobre la mesa. Por eso es que en estos años de gobierno hay tanta admiración en las relaciones laborales reconstruidas en Uruguay en solo trece años.

Con el señor Ministro recordamos perfectamente que en 1968 fue la primera vez que se cortaron los Consejos de Salarios y que la segunda vez ocurrió en el período del Partido Nacional, tal como todos sabemos y la gente también conoce.

En estos momentos, en que estamos en campaña electoral, nadie puede pensar que subliminalmente lo que pasó antes de la convocatoria del Consejo de Salarios y todo lo que se dio a publicidad no tiene que ver con esto. Yo creo que sí, que tiene que ver, y los datos de la realidad indican estas cuestiones. Seguramente la versión taquigráfica de esta reunión irá a las asambleas de los trabajadores y se difundirán los importantes datos que ha manejado el Ministro.

La segunda vez que se *desconvocaron* los Consejos de Salarios -esta vez en democracia; la primera fue en un régimen autoritario, con medidas prontas de seguridad- fue en el período democrático, precisamente, durante el gobierno del Partido Nacional, y fue una de las primeras medidas que promovió el gobierno del señor Lacalle, además del fiscalazo, que azotó en primer lugar a la población, a los trabajadores. Como decía, se *desconvocaron* los Consejos de Salarios bajo el gobierno del Partido Nacional; después

los gobiernos del Partido Colorado, de Sanguinetti y de Batlle, aprovecharon para no convocarlos más.

Naturalmente, hubo protestas de los trabajadores, de la delegación de los trabajadores en la OIT, como hubo en 1985, y lo recuerdo bien porque nos tocó ir. En la Concertación Nacional Programática se había acordado un instrumento de negociación, se había optado por los Consejos de Salarios, de común acuerdo entre todos, pero tenía debilidades como la no convocatoria de los trabajadores rurales y de los trabajadores domésticos. Nosotros fuimos en 1985, en 1987 y en 1989 -¡fíjese cuántos años, señor Presidente!- a la OIT y reclamamos, desde entonces, que se cumpliera con los derechos de las trabajadoras domésticas y de los trabajadores rurales a la hora de su participación en los Consejos de Salarios, lo cual se dio, por suerte, en este lapso de gobierno de apenas catorce años.

Ni hablar del Salario Mínimo Nacional que, además, se llegó a utilizar como un mecanismo de ajuste a las jubilaciones y pensiones. Mantenerlo bajo explica los resultados obtenidos posteriormente.

En materia de desocupación ni hablar, lo que se dijo previamente a esta convocatoria, a la presencia del Ministro, previamente a la ida a la OIT respecto de la desocupación. No sé si se seguirá diciendo, porque cerraron Campomar, ILDU, Alpargatas, Sudamtex, Fibratex, Funsa, Cristalerías del Uruguay; once mutualistas cerradas desde 1995 hasta 2004. Ya hemos repasado esto en los debates y son datos de la realidad que integran los currículum de quienes tienen que mostrar qué hicieron en esta materia cuando fueron gobierno, y no voy a seguir insistiendo en esto porque no es necesario hacerlo en este momento.

Es decir, el prestigio del tripartismo en Uruguay se ha incentivado a partir del gobierno del Frente Amplio; este es un reconocimiento de la región y del mundo del trabajo. Este es un dato de la realidad; no estoy inventando nada ni teorizando

Repito: las dos interrupciones que hubo en la convocatoria a los Consejos de Salarios fueron en 1968, durante un proceso autoritario que desembocó en la dictadura, y en el período democrático, durante el gobierno de Lacalle, que luego fue aprovechado por otros.

Hay un estudio -después vamos a afinar las cifras- que da cuenta de qué significaron esos años de no convocatoria a los Consejos de Salarios para los trabajadores, de cómo se traspasaron del sector trabajo al sector capital, en función de que no había ajuste de salarios, miles de millones de dólares; lo mismo pasó en 1968.

Quiero preguntar al Ministro si la protesta presentada en la OIT fue acompañada por todos los países que integran el organismo, si fue reconocido en la OIT el deterioro terrible de las relaciones laborales en Uruguay y si los países de la OIT que nos conocen y saben de lo que estoy hablando con respecto al año 1968, 1990 y el actual acompañaron esta protesta.

Por último, hace bien el Presidente en pedir los datos al Ministro porque hay que estudiar, hay que saber para que después uno públicamente pueda manejar datos con certeza; lo otro sería una animación política en un año electoral.

Por lo tanto es de recibo el pedido del Presidente.

Con esto termino, por ahora, mi participación.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- En primer lugar, creo que de esta reunión surge muy claramente una conclusión: el señor diputado Goñi, supongo que hablando en nombre del Partido Nacional -supongo eso-, ha dicho que el sistema de relaciones laborales en Uruguay está en crisis, está perimido. Creo que va a

ser muy importante que los trabajadores de Uruguay, que los empresarios de Uruguay y que los jubilados y pensionistas de Uruguay lo sepan; va a ser muy importante. Y a esto yo sumo que ellos, cuando fueron gobierno, ya hicieron esto, porque lo hicieron en la década del noventa, cuando gobernó el Partido Nacional, y también posteriormente, inclusive cuando altos cargos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social eran ocupados por dirigentes blancos; casualmente hoy varios de ellos son abogados asesores del sector empresarial e, inclusive, integraron la delegación que fue a Ginebra, representando al sector empresarial.

Nosotros creemos todo lo contrario: creemos que el sistema de relaciones laborales de Uruguay es el mejor que ha habido en nuestra historia y es el mejor en América Latina; ahora, siempre es modificable, siempre es perfectible, como todas las cosas, y siempre estamos dispuestos a trabajar en ese sentido e hicimos propuestas concretas para mejorarlo.

Esta afirmación del señor diputado Goñi muestra, una vez más, que están dispuestos a destrozar, a cambiar, los Consejos de Salarios, la negociación colectiva. Eso va a ser muy grave para los trabajadores de este país, para los jubilados de este país y para los empresarios de este país.

Esto lo vinculo con la pregunta del señor diputado Groba respecto de los apoyos que recibimos; eso ya se ha dicho públicamente, tanto en nuestras exposiciones en la OIT el 14 de junio, como en el comunicado que hicimos en Montevideo el 17 de junio al llegar: ningún gobierno del mundo -repito: ningún gobierno del mundo- apoyó la posición empresarial contra Uruguay. Creo que eso da respuesta a la pregunta del diputado Groba. Es más, los gobiernos del mundo -en la OIT participan más de ciento ochenta países- se pronunciaron a favor de la posición del gobierno de Uruguay.

Me voy a permitir leer, por ejemplo, la posición que asumió el grupo de países latinoamericanos y del Caribe, integrado por más de treinta países, a la que podríamos agregar la presentación de España, la de Rusia y la de China. Pensemos lo que significan potencias como China y Rusia en el mundo, y el hecho de que hayan hablado en defensa de la posición de Uruguay, además de la treintena de países del GRULAC.

El Grupo Latinoamericano y del Caribe señaló: "Hemos escuchado con atención la intervención realizada por el gobierno de Uruguay en la que se detallan las numerosas acciones implementadas para la solución de los aspectos contenidos en la queja presentada por sectores empresariales de ese país". Este grupo valora todo lo que hicimos. Hablamos de los gobiernos de una treintena de países de América Latina y el Caribe.

En el punto 4) de la intervención de este Grupo se expresa: "Valoramos muy especialmente los logros en materia de protección social y laboral existentes en Uruguay, así como los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva que el Gobierno uruguayo ha promovido en todo momento para alcanzar un acuerdo tripartito en torno a los puntos planteados en la queja, de conformidad con las normas y principios de la OIT".

El punto 5) establece: "Reconocemos, asimismo, la tradicional cultura de diálogo y negociación existentes en el país para alcanzar soluciones mutuamente aceptables respecto a los diferendos sociales, propios de un país democrático, respetuoso de su ordenamiento jurídico y de las normas internacionales".

Todos deberíamos estar orgullosos de esto. Parecería que el diputado Goñi no lo está.

Con relación a lo que se ha hablado acá en cuanto a si vamos a cumplir o no, como ya dijimos, decimos que sí vamos a cumplir; lo dijimos antes de conocer el resultado y lo dijimos después de conocer el resultado. Y vamos a cumplir en tiempo y forma, pero con

lo que dijo la OIT, no con lo que le quieren hacer decir a la OIT el diputado Goñi y algunos dirigentes políticos y empresariales. La OIT dijo que había que presentar antes del 1º de setiembre una memoria de lo que se está haciendo. Y ya empezamos a trabajar en eso. Eso es lo primero que se debió haber reconocido: ya empezamos a trabajar; el miércoles empezamos a trabajar; en realidad, continuamos trabajando en lo que veníamos haciendo desde antes.

Además, la OIT dijo que había que iniciar medidas legislativas, no proyectos de ley, como dice el señor diputado Goñi y como dicen algunos dirigentes empresariales y políticos; medidas legislativas antes del 1º de noviembre. El Parlamento tendrá que atender esto; está bien que haya campaña electoral, pero los poderes del Estado no pueden dejar de funcionar.

La OIT no dijo una sola palabra sobre la prevención de conflictos, huelga, ocupación y piquetes. Se equivoca el diputado Goñi y se equivocan algunos dirigentes políticos y empresariales cuando dicen esto. El sector empresarial no quiere discutir en la OIT el derecho de huelga, consagrado en nuestra Constitución y que nosotros vamos a defender, no solo porque esté en la Constitución, lo cual de por sí es muy importante, sino porque es un derecho fundamental de los trabajadores. Sí dijimos -si quieren pueden leer el documento del 14 de junio que dejamos- que fuimos a la OIT dispuestos a discutir todo y que estamos en el Uruguay dispuestos a discutir todo; lo dijimos siempre. Es más, la propuesta de marzo de 2017, esa a la que las cámaras empresariales también dijeron que no, es específica sobre la prevención de conflictos, huelga, ocupaciones y piquetes.

La cuestión es que la OIT no resolvió nada al respecto. Nosotros vamos a trabajar sobre lo que resolvió la OIT, es decir, sobre las modificaciones a la ley de negociación colectiva.

Por otra parte, a diferencia de lo que han hecho el sector empresarial uruguayo y el sector empresarial mundial, hemos reiterado nuestro respeto a los organismos de la OIT. Y vamos a cumplir con lo que se nos pide.

Creo que también con respecto a esto se ha tratado de hacer una operación amnesia, desmemoria, silencio, del apoyo que Uruguay recibió. Nuestro país no solamente recibe el apoyo de los trabajadores del mundo -reitero: del mundo- y de todas las organizaciones sindicales del mundo, de diferentes orientaciones -hablaron a favor del gobierno de Uruguay las centrales sindicales de Estados Unidos, Argentina, Cuba, España, países muy diversos-, sino también de los gobiernos del mundo. Yo leí aquí parte de la declaración de los países de América Latina y el Caribe, pero no solo se aprobó esa declaración, sino que los gobiernos de Argentina, Paraguay, Panamá y República Dominicana, con respecto a los cuales los dirigentes políticos y empresariales no podrán decir que tienen vinculaciones ideológicas con nuestro gobierno, hablaron a favor de nuestro sistema de relaciones laborales, de nuestro sistema de negociación colectiva y de nuestro sistema de protección social. Sé que le puede doler al diputado Goñi y a algunos dirigentes políticos y empresariales, pero esto es cierto; está en las actas de la OIT. No imaginan la satisfacción que sentimos como gobierno del Uruguay cuando recibimos el apoyo de países tan diversos. Y vamos a seguir en ese camino.

Se ha vinculado esto con la situación de Friopan o de la Compañía del Gas. Nosotros hemos explicado claramente nuestra posición y lo que hemos hecho. Es absolutamente falso lo que se dice en el sentido de que no hicimos nada por estas cosas. Reitero: es falso. Hicimos y seguiremos haciendo; una cosa no tiene nada que ver con la otra.

Haremos llegar a la Comisión -no lo trajimos ahora- un informe de fuente insospechable, la Universidad Católica del Uruguay, que analiza el índice de conflictividad

laboral en Uruguay desde 1995. ¿Saben cuándo hubo más conflictos en Uruguay? En la época en que no gobernábamos nosotros; en la época en que gobernaban ustedes, señor diputado Goñi...

SEÑOR PRESIDENTE.- Diríjase a la Mesa, señor Ministro por favor.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Yo era un joven estudiante...

(Interrupciones.- Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- Rogamos que se dirijan a la Mesa. Es imposible seguir con la toma de la versión taquigráfica.

(Interrupción del señor representante Goñi Reyes)

——Se solicita al señor diputado Goñi Reyes que mantenga la posibilidad de continuar con la reunión en las mejores condiciones. Pido disculpas a los taquígrafos porque es imposible seguir la versión taquigráfica de esta manera.

Puede continuar en el uso de la palabra el señor Ministro.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Decía que de acuerdo al informe de la Universidad Católica del Uruguay se llegó a demostrar que había más conflictividad laboral antes de la reinstalación ampliada y profundizada de los Consejos de Salarios -que hicimos nosotros- que ahora. Se pretende incluir la operación amnesia y desmemoria.

Entonces, en ese camino y en esas cosas también vamos a tener que hablar, porque nosotros somos un gobierno de diálogo y de negociación colectiva, y en ese camino vamos a seguir.

El otro aspecto que se planteó fue que se hizo daño al país por incumplir. Nosotros no hemos incumplido.

(Interrupción del señor representante Goñi Reyes)

SEÑOR PRESIDENTE.- Por favor, diputado; le pido que no interrumpa.

Puede continuar el señor Ministro.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Nosotros no hemos incumplido, sino que hemos trabajado para cumplir, y la OIT siempre ha dicho que debe hacerse en consenso y en consulta. Nosotros no somos un gobierno autoritario como han sido otros, que pretenden resolver las cosas por decreto o por leyes de urgencia. Nosotros queremos hacer las cosas con diálogo y negociación.

Tal vez el daño haya sido, señor diputado, haber aumentado un 55% por encima de los precios el salario de los trabajadores o haber aumentado un 60% las empresas registradas y cotizando al BPS; tal vez el daño haya sido dieciséis años de crecimiento económico o tener el mejor ingreso *per capita* de América Latina, el menor índice de pobreza y estar entre las mejores diez o veinte democracias plenas del mundo. Y yo me dirijo al diputado Goñi. No quiero adjudicar esto al Partido Nacional, que mucho respeto como partido.

Por último, se ha hablado de la demora, que fue ocasionada por mucho trabajo, muchas tratativas. Hay casos en la OIT que tienen décadas; se trata de casos graves, como por ejemplo la matanza de dirigentes sindicales, el trabajo esclavo, forzoso, infantil. Todos estos casos tienen décadas y muchos de ellos no estuvieron en la lista ni de cuarenta ni de veinticuatro países que trató ahora la OIT. ¡Oh casualidad que nos metieron a nosotros! Lo reitero: nos metieron a nosotros. Y nos metieron por política. Porque este paisito, del cual todos debiéramos estar orgullosos -también usted, señor diputado-, es un ejemplo en el mundo porque tenemos el ciento por ciento de los trabajadores privados y públicos con negociación colectiva. En la época en que

gobernaban el Partido Nacional y el Partido Colorado la negociación colectiva llegaba al 15% o al 20% de los trabajadores. Nosotros llegamos al ciento por ciento.

Entonces, o queremos la negociación colectiva o no queremos. Creo que hoy quedó en claro en las palabras del diputado Goñi, como representante del Partido Nacional, que no quieren la negociación colectiva, que quieren reducirla. Y esta es la discusión que tenemos; esta es la discusión de fondo.

La discusión de fondo es si queremos o no la negociación colectiva, si queremos que mejoren los salarios y las pasividades o no; si queremos más formalización o no queremos. Por ejemplo, hoy hay legisladores que están tratando de que no se avance en la formalización del transporte de carga. Esto es coherente con cosas que habían hecho antes pues nunca promovieron medidas para la formalización, como hicimos nosotros, que logramos la mayor formalización, por ejemplo, en el ámbito de la seguridad social en la historia del Uruguay, aumentando en más de quinientos mil puestos cotizantes en diez años, lo que nunca se había hecho en los gobiernos anteriores.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Voy a hacer tres precisiones bien claras.

En primer lugar, lo que dije es que el sistema de relaciones laborales basado en el conflicto está perimido.

En segundo término, nuestra convicción es que debe apostarse con todas las energías, con todas las fuerzas, a la negociación colectiva. Estamos convencidos, y es mi compromiso más absoluto, de que debemos apostar a la negociación colectiva basada en la cooperación. Esta es nuestra afirmación: negociación colectiva sí, basada en la cooperación porque es la única forma de abordar los grandes desafíos y amenazas que presenta el siglo XXI. La dinámica y la vertiginosidad de los cambios exigen que trabajadores y empresarios trabajen en cooperación y en colaboración para afrontar los desafíos. Si no se afrontan colaborando, lamentablemente, muchas veces pueden quedar en el camino tanto empresarios como trabajadores. Entonces, negociación colectiva sí, con todas las fuerzas y con todo mi compromiso.

Quiero precisar y aclarar mis dichos pues no permito bajo ningún concepto que se interprete de mis palabras que yo haya afirmado que el sistema de negociación colectiva está perimido. No; de ninguna manera. Lo que dije fue que el sistema de relaciones laborales basado en el conflicto es lo que está perimido y que por todos los medios debemos tratar de ir hacia un sistema de relaciones laborales y a un sistema de negociación colectiva basada en la cooperación. En ningún momento hice referencia a los Consejos de salarios. Por tanto, de ninguna manera y bajo ningún concepto permito que se diga que hice referencia directa o indirectamente a los Consejos de Salarios porque sería una calumnia. Referí a que el sistema de relaciones laborales basado en el conflicto está perimido y que debemos transitar hacia un sistema de relaciones laborales basado en la colaboración y apostar por todos los medios a un sistema de negociación colectiva como el mejor camino a fin de que empresarios y trabajadores puedan abordar los desafíos que tienen en común, sin ninguna duda, porque el mundo global y la cuarta revolución tecnológica no permiten que estos desafíos sean encarados de otra forma.

Estas eran las precisiones que quería hacer. Si se me malinterpretó o de mis palabras pudo interpretarse otra cosa, vayan estas aclaraciones. Lo que dije es que el sistema de relaciones laborales basado en el conflicto está perimido por lo que hay que ir hacia uno de cooperación y que el compromiso de mi Partido, de mi sector y el mío propio es alcanzar una negociación colectiva cada vez más fuerte, más desarrollada y más moderna. Por otra parte, en ningún momento hice, directa o indirectamente, una alusión a los Consejos de Salarios.

SEÑOR PRESIDENTE.- En primer lugar, en relación a toda la discusión en torno a la lista de la OIT quiero decir que en dos oportunidades tuve el honor de representar al PIT- CNT en la Conferencia Internacional de la OIT. La primera vez fue en el 2003; allí en varias oportunidades se me interrumpió en la comisión de normas para preguntarme si lo que había dicho era correcto en relación al salario mínimo nacional. Yo había planteado que el salario mínimo nacional era de US$ 36, es decir, $ 1.100, efectivamente. En esa oportunidad, se me dijo si no estaba confundiendo el salario mínimo en Uruguay con la situación de algún país africano, porque no entendían que en nuestro país, que tenía una historia de desarrollo de relaciones sociales, se diera una situación de ese tipo. Como dije, era un salario mínimo nacional de US$ 36.

En esa misma Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT se planteó qué situaciones debían ser analizadas. En esa oportunidad, en 2013, se habló del caso Colombia -analizado también en 2007- y se planteó que no debía estar en la lista de la OIT, porque se aspiraba a que hubiera un cambio en la situación y a que disminuyeran los cientos de asesinatos de dirigentes sindicales y sociales ocurridos allí.

Voy a enumerar los casos que ingresaron en esa lista a efectos de que se aprecie su realidad, la que no fue analizada en toda su dimensión por la Comisión de la OIT. Por ejemplo, en Sudán, se cortaba el tendón de Aquiles a niños de doce años para que no pudieran irse de las minas, de las excavaciones en las que estaban trabajando. Esos niños se iban a arrastrar por el resto de su vida porque no podrían caminar; de esta manera, se aseguraban trabajo esclavo en forma permanente porque no iban a poder trasladarse a otra región en busca de mejor futuro. También se analizó la situación de la dictadura de Myanmar y varios casos similares. Estas son algunas de las cosas analizadas en la OIT.

Tengo la plena convicción de que acá hubo una operación política tendiente a generar una alarma internacional respecto de la situación de Uruguay, que ha sido reconocido por la propia OIT como un modelo de relaciones laborales.

Por otra parte, quiero señalar que yo entendí que el señor diputado Rodrigo Goñi Reyes había dicho concretamente que el sistema de relaciones laborales en Uruguay estaba perimido. El señor diputado dice que no quiso decir eso, sino que lo que realmente está perimida es la situación de conflicto, es decir, las relaciones basadas en el conflicto y que se apunta a la cooperación. Yo saludo eso. Pero yo viví situaciones de la llamada cooperación cuando gobernaban el Partido Nacional y el Partido Colorado y puedo decir que era tanta la cooperación que existía que aquel que formaba un sindicato era despedido o cuando alguien se enfrentaba a una privatización, era despedida toda la comisión directiva. No existía la posibilidad de discutir salarios ni condiciones de trabajo. Como me he formado históricamente con compañeros que me han enseñado que no solo hay que leer los labios, sino que hay que mirar las manos para ver qué es lo que se hace, puedo decir que muchas de las cosas que se están planteando hoy por parte de la oposición no es lo que hizo antes; al contrario, habilitó la licencia para que las empresas, sobre todo trasnacionales y algunas grandes empresas nacionales, tuvieran las manos libres para deshacerse de la organización sindical. O sea, el mejor sindicato era el que no existía. Hoy, pueden decirse otras cosas, pero la realidad indica que lo que se hacía era intentar destruir la organización sindical y no habilitar mecanismos de negociación colectiva. ¿Cuántos trabajadores podían discutir salarios y condiciones de trabajo en la década del noventa? Muy pocos, solo los gremios públicos y algunos sindicados muy fuertes. La inmensa mayoría estaban sometidos a una relación muy desigual, como es la que existe entre los sectores empresariales fuertes y los sectores de trabajadores más débiles. Un país que se desindustrializaba todos los días, en el que cerraban las fábricas,

obviamente, no podía tener un movimiento sindical demasiado fuerte. Pero esa realidad, en medio de una economía que creció hasta el año 1998, la vimos todos los días y la sufrimos todos los días.

Por lo tanto, no nos van a decir a nosotros lo que significa la desocupación. Comparto con el señor Ministro que duele porque la persona desocupada no la sufre un 7% u 8%, sino el 100%. La situación de prejuicio que causa en la vida laboral, económica social y familiar, la vivimos en carne propia en los gobiernos que ahora nos dicen que tienen todas las soluciones para resolver los problemas laborales.

Creo que hay que llamar las cosas por su nombre. Hemos escuchado en estos meses una andanada de discursos y publicidades, y algunas pagas, que dicen: "Basta de impuestos. Apostamos al trabajo". Pero en los anteriores gobiernos duplicaban y triplicaban el aporte patronal al BPS. Eso está plenamente documentado y consta en las estadísticas. Inclusive, en la década del noventa, subieron más. Reitero que hay que llamar a las cosas por su nombre. ¿Relaciones laborales perimidas? Creo que Uruguay debe profundizar las relaciones laborales porque aún tenemos carencias, dificultades. Antes, la realidad que tenía un trabajador rural o una trabajadora doméstica les impedía reivindicar la dignidad de trabajador y negociar sus condiciones laborales. De tanto repetir una mentira, hay algunos que se la creen; pero es absolutamente mentira.

Estamos convencidos de que Uruguay debe ir hacia un proyecto más ambicioso en relaciones laborales y generar más derechos. No hablamos con eufemismos; no decimos que queremos mantener las relaciones laborales, pero flexibilizándolas. No queremos que una cajera que trabaja en el Buceo no gane lo mismo que una cajera que trabaja en Paysandú. Cuando se habla de flexibilizaciones, se dice que se quiere tener relaciones laborales, pero que sean voluntarias. ¡Maravilloso! Lo que se está planteando es destruir el sistema de negociación colectiva. Con el eufemismo de que vamos a modernizar, lo que se está intentando es darles mejores herramientas a aquellos -que no son todos- que quieren la destrucción de las organizaciones sindicales desde el mundo empresarial.

Quiero agradecer y reconocer la seriedad con que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el señor Ministro en particular han tomado esta reunión con el Parlamento, como se merece. En cambio, no han tenido esa misma seriedad quienes convocaron al señor Ministro y hoy no están presentes. Se podrá decir que eso se debe a una situación o fecha particular. ¡Caramba! A todos nos pagan por venir a trabajar y cumplir con nuestras obligaciones parlamentarias. Y si en algún momento, en medio del receso parlamentario, que comienza el 15 de setiembre, se define una sesión extraordinaria de la Cámara para tratar el tema que sea, no tengan dudas de que la bancada del Frente Amplio va a estar presente como está presente hoy en esta Comisión, con todos sus integrantes titulares y con el compañero diputado Óscar Groba, como delegado de sector.

Como legislador, no como Presidente de la Comisión, quiero pedir disculpas a la delegación que hoy nos visita porque quienes los convocaron y plantearon la urgencia y la gravedad del tema, hoy no están presentes. Me refiero a los delegados titulares del Partido Nacional; ninguno de ellos está presente. Me parece que es una afrenta para este Parlamento hacer eso cuando se asumen responsabilidades de este carácter, cuando se convoca y se dice que es tan grave la situación. Pero parece que no es muy grave, que el horizonte inmediato y más importante son las elecciones internas del domingo. Todos acá estamos en elecciones internas, también los integrantes del Frente Amplio, pero no dejamos de cumplir con las obligaciones para las cuales asumimos un compromiso con el pueblo uruguayo.

Queremos reconocer la exposición que han realizado y la seriedad con que se han tomado el tema. Además, van a ser de suma utilidad todos los documentos que nos han acercado.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Señor Presidente: le agradezco que haya entendido y aceptado la interpretación correcta de mis palabras; ha quedado claro. Por supuesto que no me cabe el sayo en lo que respecta a estar diciendo alguna cosa que no sienta en cuanto a reafirmar la necesidad de desarrollar las relaciones laborales al máximo de su potencial, apostando a la negociación colectiva como el camino para desarrollarlas, y por supuesto la necesidad de que las organizaciones sindicales sean lo más fuertes posible.

El proyecto que hemos presentado en esta Comisión hace un tiempo está dirigido a fortalecer esas organizaciones sindicales, incluye la obligación de la personería jurídica, para fortalecerlas en la negociación colectiva, para que puedan recibir toda la información confidencial que allí se plantea. Me alegro de que el Ministerio haya propuesto la personería jurídica -no lo sabía-, lo que nos allana el camino para aprobarla cuanto antes. También planteamos la necesidad de mecanismos de rendición de cuentas sobre los ingresos que tienen los sindicatos, a partir de esa personería jurídica, porque eso ayuda a fortalecer la credibilidad y la confianza entre todas las partes.

Quiero hacer una precisión sobre la inasistencia del señor diputado Amarilla. En el día de ayer, presentamos una nota pidiendo una prórroga de esta sesión, entre otros motivos, por la veda electoral. Y si alguna duda me quedaba cuando planteé como argumento la inconveniencia y la inoportunidad de hacer esta sesión en razón de la veda electoral, después de todo lo que aquí se ha expresado, lamentablemente, confirmo que no era conveniente ni oportuno hacerla hoy porque indudablemente los temas que tratamos son de relevancia política, de debate político; esta es una instancia pública y lo que aquí debatimos, naturalmente, está al alcance de la opinión pública.

Voy a formular un par de preguntas.

El señor Ministro planteó que ya se había llegado a un acuerdo sobre la cuestión laboral con UPM. Nos parece importante conocer sus términos, sobre todo, precisamente, porque UPM planteaba algunos de los temas que hoy estamos discutiendo: negociación colectiva, prevención de conflictos para un mejor desarrollo de la negociación colectiva, ocupaciones. Además, si el gobierno avanzó en la regulación de estos temas que tocan directa o indirectamente las ocupaciones de los lugares de trabajo, sería muy bueno que la conociéramos, al igual que la sociedad en su conjunto, porque eso llevaría inexorablemente a una rápida generalización. Lo que allí se haya acordado con UPM debería ya ser una regulación que estuviera disponible para regular todas las relaciones laborales del país; no habría razón para beneficiar a una sola empresa; cuando hablo de "empresa", me refiero a trabajadores y empresarios. Estamos convencidos de que cuanto más claras estén las reglas en este tipo de situaciones, se benefician todas las partes.

Por lo tanto, me gustaría conocer los contenidos de ese acuerdo con relación a la negociación colectiva, la prevención de conflictos y la ocupación.

El otro tema que quiero plantear tiene que ver con lo ocurrido en Montevideo Gas. Creo haber entendido que el señor Ministro afirmó que la primera propuesta de Montevideo Gas era buena. Entonces, me pregunto por qué el Ministerio no actuó con otra diligencia para que fuera aceptada. Recuerdo que aquí siempre hubo una amenaza, que venía siendo realizada en forma continuada por el sindicato, de adoptar una medida de control obrero, a pesar de que había una buena propuesta de Montevideo Gas. Después hubo una resolución judicial de no innovar, es decir, una medida cautelar para que no se concretara esa medida cautelar amenazada. Me parece que ahí falló

gravemente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su rol de concretar esa propuesta, que nos hubiera evitado toda la situación que hoy tenemos: hay un conflicto que se continúa, con todos los riesgos que eso implica.

Entonces, me gustaría saber por qué esa propuesta de la empresa no se concretó y no se pusieron todos los medios para dar por finalizado ese conflicto a través de dicha propuesta.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se pasa a intermedio por cinco minutos.

(Es la hora 11 y 48)

——Continúa la sesión.

(Es la hora 11 y 53)

SEÑOR GROBA (Óscar).- Voy a ser breve porque, a esta altura, como dije al principio, lo que se dijo públicamente con respecto a Friopan y la Compañía del Gas durante una semana, que en mi opinión, políticamente, es algo muy grave, no condice con la ausencia de la oposición en esta Comisión. Sin duda, eso demuestra que las declaraciones que se hicieron a través de los medios de comunicación estuvieron fuera de lugar. Por supuesto, personalmente, a veces, es interesante y bueno que publiquen una foto nuestra en un diario, o salir en televisión, porque nos ve nuestra familia y nos ven en el barrio, aunque si les preguntamos: "¿Qué dije?", nos responden: "No sé, pero te vi". Sin embargo, algunos elementos no se pueden manejar; no se pueden decir las cosas que se manifestaron desde el punto de vista de las relaciones laborales y la conflictividad. Se dijo poco menos que el Ministro tenía que renunciar por su inacción en estos temas. Sin embargo, el señor Ministro brindó las explicaciones correspondientes y aportó datos.

Por lo tanto, en lo personal, creo que no se puede salir a decir cualquier cosa políticamente, sobre todo, apuntando a un Ministerio, a un Ministro y a un gobierno que ha dado cátedra sobre relaciones laborales y desde el punto de vista de la distribución del ingreso nacional, que es algo que se ha alcanzado gracias a un trabajo tripartito. Además, la dirección del Ministerio está conformada de manera plural.

En realidad, este legislador, que integra esta Comisión y tiene una historia en materia de relaciones laborales de muchos años, puede comparar perfectamente bien los diferentes currículums.

En aquel momento, cuando se realizaron esas manifestaciones, vinimos a escucharlas a fin de conocer los argumentos expuestos, y lo que vimos fue una especie de operación política contra un Ministro de nuestro gobierno, justamente, un Ministro -como dije- vinculado a la relaciones laborales y que formó parte del programa del Frente Amplio sobre la distribución del ingreso nacional.

En tal sentido, anteriormente, mencioné lo que pasó durante el gobierno de Lacalle, la segunda vez que se *desconvocaron* los consejos de salarios. En ese gobierno, se decidió no convocar a los consejos de salarios -junto a otras medidas gravísimas- y, en esos años, producto de la falta de ajustes, se padeció una grave disminución de los salarios de todos los trabajadores del país, de la ciudad y del campo. En realidad, tengo estudios que indican cuánto disminuyó el salario real desde 1990 a 2004 debido a la no convocatoria de los consejos de salarios, y fue un 56%.

Entonces, lo que veo como legislador -teniendo en cuenta lo que sucedió en la historia de las relaciones laborales en Uruguay, a pesar de nuestra preocupación por proteger el tripartismo, la democratización en las unidades productivas y en la relación trabajo- capital, lo que está relacionado con la negociación colectiva y el tripartidismo- es que se dijeron cosas muy graves con respecto al Ministro. Se dijo, poco menos, que el

Ministro dejaba ir la conflictividad y que tenía una inacción total, aunque quedó demostrado, con fechas y datos de la realidad, que no fue así.

En realidad, el sector político que *desconvocó* los consejos de salarios en los noventa tiene la intención de desprestigiarlos y de no volver a convocarlos. Esto fue manifestado por el ex subsecretario de Economía y Finanzas del gobierno del doctor Lacalle. Me refiero al economista Gustavo Licandro, quien en una disertación en ADM planteó, con total claridad, eliminar el salario mínimo y los consejos de salarios.

Por lo tanto, podemos decir que detrás de todo lo que se dijo antes de esta convocatoria subyace la intención de desprestigiar políticamente al señor Ministro, aunque no se haya podido demostrar. Como dije, se pedía poco menos que la renuncia por incapacidad del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Por supuesto, todas esas cosas, naturalmente, no salen gratis, y aquí quedó demostrado que todo lo que se dijo no es así.

Por lo tanto, en cuanto a la presunción de tratar de denostar al Ministro, al gobierno del Frente Amplio y a los trabajadores respecto a esa escalada sindical contra los empresarios, nosotros queremos afirmar que lo que hay detrás de todo esto es una operación pública de desprestigio, aprontando el campo electoral para volver a hacer lo mismo que ya se hizo, es decir, la *desconvocatoria* a los consejos de salarios y la negociación colectiva.

Señor Presidente: es muy fácil conocer los currículums de cada uno; alcanza con *googlear* a cada sector que estuvo en el gobierno. Digo esto porque en los debates realizados en la Cámara hemos descubierto al país del "yo no fui"; nadie fue. Hemos dicho que se ha descubierto el país del "yo no fui". Llegamos al gobierno en 2004 y había 40% de pobreza, pero nos decían: "Yo no fui; yo no estaba". Hay datos de la realidad y se puede buscar en Google cuáles sectores estaban en el gobierno, qué cosas hicieron y qué se puede volver a hacer, como surge de los anuncios que se hicieron en ADM. Además, subliminalmente se quiere hacer ajustes a los consejos de salarios para impulsar el desprestigio de la negociación colectiva.

La OIT reconoce el conflicto entre el capital y el trabajo, que es algo totalmente natural. Los consejos de salarios y la negociación colectiva son instrumentos para intervenir en ese conflicto entre el capital y el trabajo. Por lo tanto, el conflicto es algo totalmente natural y la OIT lo reconoce. En esta situación creo que el Ministerio y nuestro Ministro han hecho un espléndido trabajo, que fue reconocido, como se acaba de decir, por el mundo del trabajo en la reciente Conferencia de la OIT.

Mantengo y sostengo las apreciaciones políticas que hice, porque son datos de la realidad, en función de lo que se dijo en la conferencia de ADM a principio de año.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Voy a volver a referirme a los casos de Friopan y Petrobras.

En el caso de Friopan, el señor Fernández, que es el dueño, reconoció públicamente el trabajo del Ministerio, contrariamente a lo que dijo el diputado Goñi. Reconoció que lo llamé y conversé con él. Además, estamos empeñados en que la empresa siga funcionado, como dije al principio. Es una empresa familiar que tiene ciento treinta trabajadores y queremos ayudar a que siga trabajando. Hoy está más difícil, porque tenemos la amenaza de una docena de despidos.

Por otro lado, está el conflicto del gas. La propuesta que hizo la empresa el 2 de abril, la hicimos nuestra con muy leves modificaciones. Se podrá estar de acuerdo o no con nosotros, pero lo cierto es que trabajamos mucho. Veinticuatro horas después de que

la empresa presentara su propuesta, nosotros entregamos la nuestra, pero lamentablemente no fue aceptada.

Por otra parte, hay un asunto que me interesa particularmente destacar. Encontré en la carpeta y entregué a la Comisión las gráficas del índice de conflictividad laboral elaboradas por la Universidad Católica, en las que se aprecia que había más conflictividad antes de que nuestra fuerza política asumiera el gobierno, porque no había consejos de salarios, que durante nuestros gobiernos con los consejos de salarios funcionando.

Asimismo, también entregué a la Comisión una declaración de la Organización Nacional de Jubilados y Pensionistas del Uruguay, ONAJPU, que nuclea aproximadamente 150 asociaciones de jubilados y pensionistas, en la que se destaca la importancia de la negociación colectiva y se manifiesta el apoyo a la posición del gobierno en la OIT. ¿Por qué? Porque felizmente Uruguay es de los pocos países en el que, desde 1989, por el voto del 83% de la población, las jubilaciones y pensiones se ajustan de acuerdo con los salarios. En este caso, tenemos otra gran enseñanza histórica. En el plebiscito de 1989, el 83% de la población estuvo de acuerdo con que las jubilaciones y pensiones se ajustaran según los salarios. Esas elecciones fueron ganadas por el doctor Luis Alberto Lacalle y un par de años después de asumir el gobierno eliminó los consejos de salarios. Eso no es una casualidad histórica, sino una decisión política de cómo hacer las cosas. Por eso es importante que el Estado sea promotor de la negociación colectiva, que permita que empresarios y trabajadores negocien libremente. En Uruguay hay libertad de negociación entre empresarios y trabajadores. Pueden negociar sin ir al Ministerio, pero deciden ir; a las cámaras empresariales que nos cuestionan les gusta ir al Ministerio, aunque sepan que vamos a votar en contra o que nos vamos a abstener. Perdóneseme por repetir esto, pero es la realidad.

Votamos en el 47% de los casos en que hubo acuerdo tripartito y en el 38% de los casos en los que hubo acuerdo bipartito no lo hicimos, pero igualmente fueron al consejo de salarios para que estuviéramos nosotros, a pesar de que lo podían haber hecho afuera.

Otra cosa que se ha dicho en el país y en la OIT por parte de algunos dirigentes empresariales y políticos que tampoco es cierta, es que las condiciones de trabajo, como los horarios y descansos, las decide el gobierno. Eso es falso. La Ley N° 18.566 establece expresamente que las condiciones de trabajo se acuerdan entre los empresarios y los trabajadores.

Los señores diputados Goñi y Groba mencionaron las opiniones que se han dado sobre los consejos de salarios. Por ejemplo, el representante empresarial Juan Maihlos, dijo que quieren que haya negociaciones voluntarias, bipartitas y por empresa. Sin embargo, eso no es lo que establece la OIT, sino que es lo que quieren las cámaras empresariales y algunos dirigentes políticos. Lo dijo uno de los máximos representantes de las cámaras empresariales y además, la senadora Verónica Alonso, en una reunión que mantuvo con el PIT- CNT en febrero, propuso que las negociaciones fueran por empresa. Eso es negociación por empresa; no es consejo de salarios, y recuerdo una de las consignas del buen batllismo del Uruguay en el sentido de que el Estado es el escudo de los débiles, para defender a los trabajadores más alejados, menos sindicalizados y más vulnerables.

Se han dicho otras cosas con referencia a la negociación colectiva, que tampoco son ciertas. El senador Luis Lacalle Pou, en una recorrida por pueblo Greco, dijo que no es lo mismo trabajar en un supermercado en Montevideo que en Santa Catalina o hacerlo en cualquier punto del interior del país. Se equivoca. O no sabe, o no leyó o se equivoca, porque no solamente la ley de consejo de salarios permite atender diferencias regionales,

geográficas o particularidades, sino que en los hechos eso funciona. Es decir que se volvió a equivocar una vez más. Por ejemplo, tenemos diferencias de zonas geográficas en el comercio: en la negociación colectiva no es lo mismo un supermercado que un almacén. Tampoco es lo mismo un hotel que otro. Cuando hablamos de hoteles por zona geográfica, ¿tomamos el Conrad, en Maldonado, el hotel cuatro estrellas que está a la entrada de Durazno o un hotelito que lucha por subsistir en Ciudad Vieja?

Entonces, ¿cómo hacemos la zona geográfica que pretende el Partido Nacional?

Hoy, ya existen diferencias para taxis, televisión, prensa escrita, transporte de personas y los comercios que señalamos.

Lo que sucedió fue que cuando el senador Lacalle Pou habló de esto, no sabía. Además, no lee. Debería informarse.

Lo cierto es que esto revela qué es lo que quieren hacer. Este es el cangrejo debajo de la piedra. Esto revela que quieren ir a las negociaciones bipartitas, voluntarias y por empresa. Eso no es Consejo de Salarios. Eso desprotege a los trabajadores, en particular, a los menos sindicalizados, a los más alejados y vulnerables. También desprotege a las empresas. Debemos tener en cuenta que los Consejos de Salarios buscan proteger tanto a los trabajadores como a las empresas que actúan leal y seriamente, y les da seguridad jurídica, certezas, atiende sus particularidades por zonas y por sector de actividad, y organiza los ámbitos de negociación.

Nosotros hemos descentralizado el poder de la negociación colectiva. Lo descentralizamos como nunca se había hecho antes, cuando funcionó en gobiernos colorados y blancos; inclusive, lo descentralizamos más que lo que establecía la ley de 1943. Voy a poner un ejemplo en este sentido. ¿Cómo se crea un subgrupo de Consejo de Salarios? ¿Lo crea el Ministerio? No; se crea de forma tripartita. Nosotros fuimos los que resolvimos que se creara de esa forma. ¿Cómo se clasifica una actividad o una empresa para destinarla a un Consejo de Salarios o a otro? De forma tripartita. Nosotros hemos descentralizado el poder del gobierno para hacerlo más democrático y participativo y para hacerlo tripartito.

Por último, es muy importante saber si el gobierno va a promover la negociación colectiva o no. Para mí esta es la discusión de fondo. ¿Vamos a promover la negociación colectiva o no? Nosotros somos un gobierno que quiere más y mejor negociación colectiva; la vamos a promover porque es una señal de identidad de nuestro gobierno. Sin embargo, hay otros que no la quieren. La prueba es que cuando fueron gobierno la disminuyeron, la redujeron o la eliminaron.

La promoción de la negociación colectiva es muy importante. Entre 1990 o 1992 y 2004, casi no existía; solamente, había un 15% o 20%.

Agrego a esta información una fuente insospechada: un estudio hecho por consultores para el Fondo Monetario Internacional -fue publicado en Búsqueda; también está disponible, si los señores legisladores lo quieren- establece que gracias a la negociación colectiva, en Uruguay mejoraron los salarios y el empleo, disminuyó el desempleo y mejoraron las posibilidades de desarrollo de las empresas. Reitero que se trata de un estudio hecho por consultores para el Fondo Monetario Internacional. Recordemos que nuestro gobierno, hoy, no tiene ningún compromiso con el Fondo Monetario Internacional, lo cual no es un hecho menor. Actualmente, no tenemos ningún compromiso con el FMI, tal como se generó en la década del sesenta -todos sabemos quién gobernaba en ese entonces- cuando se firmó la primera carta de intención.

Además, ¿por qué es importante en Uruguay que el Estado esté presente a través de los representantes del gobierno? Porque, felizmente, desde 1989 en Uruguay los salarios determinan las pasividades. Todos hemos oído hablar, en particular a algunos

dirigentes de los partidos tradicionales, de lo que significa el impacto en el BPS. Ahora bien: ¿qué pasaría si no hubiera lineamientos del Poder Ejecutivo? Por ejemplo, se podrían poner de acuerdo un sindicato y una empresa para triplicar el salario. Eso tendría impacto en las jubilaciones y pensiones. Por este motivo, también es importante que estemos presentes.

Con estas palabras terminamos nuestra intervención. Siempre estaremos dispuestos a conversar y a dialogar. Agradecemos a la Comisión por habernos recibido.

SEÑOR GOÑI REYES (Rodrigo).- Lamentablemente, teníamos razón cuando planteamos la necesidad de posponer esta reunión. Creo que esta instancia ha sido violatoria de la veda electoral. Responsabilizo al señor Ministro, que fue quien tuvo la iniciativa en el abordaje de todos estos temas, de haber violado la veda electoral.

Además, me veo en la obligación de precisar que el sector político que integro, liderado por el señor senador Lacalle Pou, ha expresado su compromiso -que yo reafirmo y ratifico- con la continuidad de los consejos de salarios, con más y mejor negociación colectiva y con la promoción de todas las instancias de diálogo social que permitan desarrollar de la mejor manera las relaciones laborales.

Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- En primer lugar, quiero aclarar que quien propuso al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social realizar lo antes posible esta reunión y fijó la fecha de hoy, fui yo. Hoy es un día de trabajo desde el punto de vista político, no de propaganda electoral. Si se interpretara así, podríamos presuponer que cuando los diputados del Partido Nacional convocaron al Ministro lo hicieron con la intencionalidad de incidir desde el punto de vista político-electoral. Así como no creímos que ese haya sido un elemento para generar algún rédito político-electoral, el hecho de realizar la reunión en el día de hoy para recibir al Poder Ejecutivo de ninguna manera puede plantearse como una violación de la veda electoral.

Por otra parte, hoy de mañana me levanté temprano para revisar algunas cosas, y cuando quise escuchar música, me encontré con propagandas de algunos sectores políticos que acá han sido mencionados.

Por lo tanto, plantear que una reunión de trabajo de la Comisión con el ministerio de referencia -que, además, pidieron los diputados del Partido Nacional- es violar la veda, difiere mucho de la realidad.

La Comisión agradece la presencia de la delegación. Una vez más han participado y aportado documentación, trabajo y seriedad. Me parece que esto es muy bueno para la relación entre Poder Ejecutivo y el Parlamento, y para la democracia.

No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

EXPOSICION DE GOBIERNO DE URUGUAY EN RELACIÓN A LA QUEJA DE LOS EMPRESARIOS EN OIT (Caso 2699)

Ginebra, 108ª. Conferencia de OIT, Comisión de Aplicación Normas

14 de junio 2019

Síntesis de la posición del Gobierno de Uruguay:

Estuvimos, estamos y estaremos dispuestos al diálogo y la negociación, para las modificaciones convenientes, oportunas y razonables al sistema de negociación colectiva y la prevención de conflictos, de acuerdo a nuestra realidad e historia, a la Constitución, la Ley y las normas internacionales, con los consensos útiles que nos permitan avanzar en más y mejor negociación colectiva y más y mejor prevención de conflictos

Resumen del contenido:

1. Algunas consideraciones generales sobre la situación del país y de los aspectos laborales.

2. Los antecedentes del art. 4° del Convenio Internacional N° 98 demuestran que los países tienen un margen amplio de libertad para adoptar las formas de negociación que correspondan a sus características nacionales

3. La negociación tripartita para la actividad privada para fijar salarios mínimos en Uruguay incluyó, desde la sanción de la ley 10.449 en 1943, la práctica promovida por trabajadores y empleadores de negociar, a su vez, condiciones de trabajo y también aumentos de salarios en general por encima de los mínimos por categoría. Las condiciones de trabajo deben ser acordadas entre empresarios y trabajadores.El acuerdo contribuye a la paz social por dar solución en una sola negociación a la totalidad de la cuestión salarial y de condiciones de trabajo en el respectivo nivel de negociación
   Hasta ahora, nunca había sido cuestionada por el sector empleador. Recién lo hace 66 años después, en nuestro primer gobierno, en 2009..

4. La ley uruguaya N° 18566 de 2009, sobre "sistema de negociación colectiva" privilegia la negociación bilateral y libre entre representantes de trabajadores y de empleadores respecto de la negociación tripartita en consejos de salarios

5. La negociación tripartita es muy descentralizada, y el nivel de descentralización, depende de las decisiones que puedan tomar las representaciones de trabajadores y de empleadores.

6. El tripartismo en el Uruguay, como en la propia OIT, es parte esencial del diálogo social y de la elaboración y gestión de políticas públicas (negociación de salario y condiciones de trabajo, administración de la seguridad social, de la salud y de la formación profesional, en salud laboral y en otra infinidad de instituciones)

7. La prevención de conflictos y las clausulas de paz laboral son un objetivo central del Gobierno, imprescindibles para continuar el desarrollo del país. Las ocupaciones de los lugares de trabajo no son promovidas y son una modalidad atípica de la huelga y ha sido admitida como tal en nuestro país por la cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República y por el propio Comité de Libertad Sindical de OIT (por ejemplo, en su 356º.. Informe a la 307ª. Reunión del Consejo de Administración de OIT, 3/2010).

1. Algunas consideraciones generales sobre la situación del país y de los aspectos laborales.

Consideramos que el caso 2699, la Queja del sector empresarial, debe también ser analizada considerando la situación general del país, además de considerar el tema en su especificidad laboral.

El Uruguay, según diversas y calificadas instituciones es primero en America Latina en: Indices de Democracia, de Estado de Derecho, de Prosperidad; de Inclusion Social, de Progreso Social, de Calidad de Vida y Baja Corrupción. Por otra parte, también primeros en la región en Indice de Desarrollo de las TICS, Banda Ancha Fija por habitante, Velocidad Promedio de Conexión y Gobierno Electronico. Y el país es segundo en Libertad de Prensa, y tercero en Libertad Economica.

Un país con 16 años continuos de crecimiento económico por primera vez en la historia, superando incluso las crisis internacionales de 2008-09. Un país de Dialogo Social.

Donde falta mucho por hacer, sin duda, pero que presenta indicadores generales que garantizan un mejor desarrollo de la negociación colectiva y las relaciones laborales.

Uruguay ocupa el 4º. lugar entre los países del mundo en cantidad de Convenios Internacionales de OIT ratificados y vigentes. Y es activo participante de la Organización, quien le ha reconocido por sus avances reiteradamente.

En estos 14 años, la negociación colectiva universal, fue ampliada a todos los trabajadores y empresas de la actividad privada, incluyendo por primera vez los

trabajadores rurales y domesticos o del hogar remunerados. También comprende los funcionarios públicos incluyendo policía, a los de los gobiernos locales, a los organismos de otros poderes y organismos del Estado (Judicial, Electoral, Tribunales de alzada) y ha significado un aumento promedio real de los salarios del 55 % por encima de los precios, y similar en jubilaciones y pensiones.

Pero también se ha correspondido con un notable aumento de la formalización; aproximadamente 50 % más de empresas y 60 % más de trabajadores registrados y aportando a la seguridad social.

La mejora de los ingresos genera aumento del consumo, disminución de la pobreza y casi erradicación de la pobreza extrema (indigencia), mejora de la calidad de vida y de la igualdad. Un país que ya cumple con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y lucha por alcanzar otros.

En un reciente estudio realizado por consultores para el FMI *("Mas trabajo para hacer? Haciendo un balance de los mercados laborales latinoamericanos")* se destaca: la negociación colectiva paso de alrededor del 28 % de trabajadores cubiertos en el año 2000 a 97 % en el 2005, primer año de nuestro gobierno que reinstauro los Consejos de Salarios. Asimismo concluye que parece haber tenido efectos positivos en el empleo y desempleo, ayudando a llevar estabilidad a las relaciones laborales, canalizando demandas de manera ordenada y fomentando un entorno propicio para la moderación.

En este aspecto, destacamos este informe que no es del Gobierno y es para un organismo con el cual hoy no tenemos compromisos como antes.

También un reciente informe de OCDE ("*Perspectivas del empleo de la OCDE 2018")*destaca que *"Los sistemas de negociación colectiva que coordinan los salarios en los distintos sectores suelen mostrar una menor desigualdad y mejores resultados en materia de empleo, incluso para grupos vulnerables"*.

En el mismo sentido, una investigación independiente *(Santiago LopezCariboni, 27/11/2018)* con datos de la Universidad Catolica*(Indice de Conflictividad Laboral)*, muestra que la conflictividad fue mayor en periodos donde no funcionaron o lo hicieron escasamente los Consejos de Salarios, que en este periodo desde 2005, donde han funcionado y se ha ampliado la cobertura de trabajadores y empresas.

2. Antecedentes del art. 4° del Convenio Internacional N° 98 (uno de los centros de la Queja) demuestran que los países tienen un margen amplio de libertad para adoptar las formas de negociación que correspondan a sus características nacionales

Es necesario tener presente que el art. 4 del CIT Nº 98 dispone: *"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."* (Énfasis agregado).

El Convenio, sabiamente, reconoce la importancia que tienen en todo sistema de relaciones laborales las *"condiciones nacionales"*, esto hace a la propia cultura de las relaciones laborales y de los actores sociales en cada país..

Y el Convenio agrega:*"cuando ello sea necesario"*, reconociendo la facultad de los Estados para calibrar las diferentes opciones de política laboral posibles en el marco de las normas internacionales de trabajo.

En el proceso de elaboración del citado art. 4 del CIT Nº 98 se tuvo especialmente en cuenta la posición de Países Bajos: señalaron – respecto de la redacción original del proyecto de convenio – que la misma era *"demasiado rígida" y sugirieron las palabras "si fuese necesario", a fin de dejar a los gobiernos amplitud suficientes para decidir si debería tomar ciertas "medidas apropiadas".*[1]

Esta flexibilidad que se incluyo en el art. 4° del convenio N° 98 fundamenta que nuestro país históricamente haya creado formas de promoción de la negociación colectiva que pueden considerarse muy eficaces.

Así, la negociación colectiva en nuestro país conoce dos modalidades esenciales:

a) La negociación bipartita o bilateral entre representaciones de trabajadores y empleadores, cuyo producto es el convenio colectivo;
b) La negociación tripartita en Consejos de Salarios, que data de 1943 y que tiene competencia para fijar salarios mínimos por categoría profeisonal y rama de actividad y ajuste de las remuneraciones. Se conforman con 3 delegados del Gobierno, 2 de los trabajadores y 2 de los empleadores.

[1] Informe IV (2) Conferencia Internacional del Trabajo, Trigésima segunda reunión, Ginebra, 1949, Aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva, Cuarto punto del orden del día, Ginebra, Oficia Internacional del Trabajo, 1949, pág. 20.

Esta negociación tripartita en consejos de salarios es una modalidad tradicional en nuestro país, una "particularidad nacional" mediante la cual no solamente se resuelve la fijación de salarios mínimos (instrumento con el que se cumple con el CIT N° 131), sino que también es una forma de promoción – no de imposición - de la negociación colectiva en general.

Como sostuvo Países Bajos en 1949: " *Es preciso dejar a los gobiernos liberad de acción en esta materia, y la facultad de decidir si desean tomar medidas e esta clase. Por esto, el Gobiernos propone la inserción de las palabras: "si fuere necesario"*[2].

En suma, se entiende la ley Nº 18.566 tanto en su diseño general como en cada una de sus disposiciones, se encuentra perfectamente alineada a las disposiciones del CIT Nº 98, a su antecedente de 1943 y a la practica aceptada pacíficamente por los empleadores durante 66 años, hasta su Queja en 2009. Obviamente también por todos los gobiernos de distintos partidos políticos. Y los trabajadores.

No obstante, como ya lo hemos hecho y reiteramos, estamos y estaremos dispuestos mediante el dialogo social y la negociación a considerar las propuestas de modificaciones que se consideren convenientes a la normativa vigente y promoverlas ante el Poder Legislativo y/o Ejecutivo, seg´´un corresponda.

Prueba de ello son las sucesivas propuestas presentadas en 2015, 2016, 2017 y 2018 por el MTSS en el marco de los procesos de consultas realizados e informados públicamente y a OIT. Algunas de ellas recogidas en los acuerdos tripartitos con CIU, CNCS y PIT-CNT del 19/3/2015 y 19/5/2016. En dichas propuestas (especialmente en 2017/18) se estaba y esta dispuesto a promover soluciones consensuadas con propuestas concretas sobre deber y derecho de información entre sindicatos y empresas, potestades del Consejo Superior Tripartito, sindicatos negociadores en empresas, alcance del registro y publicación de Convenios y Consejos de Salarios, vigencia de derechos posterior al vencimiento del acuerdo (ultraactividad), además de la expresamente realizada sobre Protocolo de Prevencion de Conflictos (que analizamos mas adelante)y otros temas que puedan ser de interés del sector empresarial y/o de los trabajadores.Destacamos que en estas propuestas, están contemplados todos los comentarios realizados por el Comite de Libertad Sindical en 3/2010 (356°.), item1389.

---

[2] Ob. cit., pág. 10.

3. **La negociación tripartita para la actividad privada para fijar salarios mínimos en Uruguay incluyó, desde la sanción de la ley N° 10449 en 1943, la práctica promovida por trabajadores y empleadores de negociar, a su vez, condiciones de trabajo, y aumentos superiores a los mínimos, práctica que hasta ahora nunca había sido cuestionada por el sector empleador**

El prestigioso profesor Américo PLÁ RODRÍGUEZ, referente del Derecho del trabajo latinoamericano, en su obra -*El salario en el Uruguay* - informa que los laudos de los Consejos de Salariosincluían variada regulación sobre condiciones de trabajo, como ser :*número de funcionarios, obligación de tener determinados cargos, establecimiento de descanso, sistemas de ingreso, creación de bolsas de trabajo, establecimiento de regímenes de seguro de paro o desempleo, horarios, condiciones de trabajo, aplicación de sanciones a los trabajadores y régimen de recursos contra las mismas, reglamentos internos, trabajo de los patronos, transición de jornaleros a mensuales, cambios de categorías, comodidades durante el trabajo, procedimientos a seguir en caso de merma de trabajo, trabajo en feriados,etc.*[3].

Y ello acontece desde 1944 hasta 1968 y tambien desde 1985 hasta principios de los 90s.(mientras se hicieron funcionar por los gobiernos de turno) como auténtico *uso y costumbre* del sistema de relaciones laborales constituyendo una*práctica nacional*..

Este aspecto ha sido también anotado por el Prof. ROSENBAUM, entre otros altos exponentes del derecho laboral uruguayo.

Tales prácticas nunca fueron cuestionadas por las cámaras empresariales y fueron participantes de las mismas, salvo cuando por decisiones políticas, hubo reducción sustantiva o no hubo, negociación colectiva en Uruguay (lo que ocurrio desde 1968 a 1984 y desde aproximadamente 1992 hasta 2004).

Por tanto, el punto que se cuestiona por los empresarios no fue creado por la ley N° 18.566 de 2009, sino que se trata de una antigua práctica nacional que la ley se limitó a recoger en el derecho positivo, con la exigencia -nada menor- que en el régimen vigente las condiciones de trabajo deben ser necesariamente acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo para que sean válidas: no es posible adoptar una resolución que contenga condiciones de trabajo si no es mediante el consenso o consentimiento de la representación de empleadores y trabajadores.

La ley N° 18566, cuestionada por los empleadores lo dice expresamente en el art 12: *"El Consejo de Salarios podrá asimismo establecer condiciones de*

---

[3]PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *El salario en el Uruguay*, t. II, FDCS, 1956, pág. 287-288.

trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo".

Por otra parte, resulta contradictorio que las mismas Cámaras empresariales que introducen la queja en la OIT (Camaras de Industrias y de Comercio y Servicios del Uruguay – CIU y CNCS, respectivamente-), a su vez forman parte de las mesas de negociación en 14 de los 24 grupos de actividad en que se organizan estos consejos de salarios y en los múltiples subgrupos o unidades de negociación al interior de los mismos. Forman parte, negocian, acuerdan y firman con sus representantes electos libremente y aceptados por decreto del Poder Ejecutivo, nunca cuestionados tampoco.

Por ejemplo, en la reciente 7ª. ronda o convocatoria de estos organismos (2018 – 2019) se registró un número muy alto de acuerdos entre las representaciones de trabajadores y de empleadores en lo concerniente a condiciones de trabajo, (ver cuadro N° 1):

Cuadro 1
Porcentaje de cláusulas sobre condiciones de trabajo acordadas en la última negociación de consejos de salarios (2018 – 2019)

Cláusula de paz y/o prevención de conflictos	80%
Género	74%
Partidas diversas	57%
Previsión sobre vigencia de los beneficios acordados	53%
Régimen de cuidados personales	44%
Primas	33%
Licencias especiales	32%
Facilidades a sindicatos	31%
Salud y seguridad	26%
Formación profesional	24%
Regimen horario	10%
Fondo social	3%

Asimismo, la práctica de negociar en los consejos de salarios los ajustes de remuneraciones situadas por encima de los mínimos es también tradicional en estos organismos. Este acuerdo mas general, contribuye asi a la paz social por dar solución en una sola negociación a la totalidad de la cuestión salarial en el respectivo nivel de negociación.

Las formas de acuerdo en esos casos es bien diversa: pueden acordarse los mismos porcentajes de aumento para los salarios mínimos que para las remuneraciones en general, o bien pueden establecerse diferenciaciones, determinando aumentos inferiores para los llamados "sobre laudos" o salarios superiores a los mínimos y también puede no establecerse aumento alguno para los salarios superiores a los minimos.

Ahora bien, si un consejo de salarios de cierto sector no se constituyera o si no pudiera alcanzarse una resolución por mayoría, el Poder Ejecutivo debe no obstante fijar los salarios mínimos por imperio del convenio internacional N° 131 que obliga a contar con un mecanismo de fijación. En esos casos, que son absolutamente excepcionales, el salario mínimo se fija por decreto del Poder

Ejecutivo (art. 1° literal e del Decreto-Ley 14.791, del año 1978). En general esto ocurre solamente en un 3 % de los casos aproximadamente.

Finalmente, la historia del país muestra con claridad que es lo que ha sucedido en los periodos que no se ha promovido la negociación colectiva o directamente se ha eliminado: los trabajadores y empresas abarcados por dicho instrumento han sido solamente entre un 10 y 20 % del total. Hoy la negociación colectiva comprende a la totalidad de los trabajadores y empresas publicas y privadas del país.

En opinión de este Gobierno, la negociación colectiva es buena para el desarrollo del país, para los trabajadores y para las empresas. Otorga condiciones firmes de actividad empresarial y certezas jurídicas; reduce la competencia desleal entre empresas; atiende las particulades; empodera a las organizaciones de trabajadores y empresarios para la toma de decisiones sobre organización de los ámbitos de negociación y la clasificación de actividades; estimula el consumo interno, permite la mejora de las pasividades y otras prestaciones sociales.

4. La ley uruguaya N° 18566 sobre "sistema de negociación colectiva" privilegia la negociación bilateral entre representantes de trabajadores y de empleadores respecto de la negociación tripartita en consejos de salarios

El artículo 12° de la ley N° 18566 dice:"*No será necesaria la convocatoria de Consejos de Salarios en aquellas actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado por las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad o sector*".

Y el art. 15 prescribe, por su parte:"*Las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo*".

Resulta absolutamente claro entonces, que la negociación colectiva en nuestro país es absolutamente libre, tal como indica el art. 4° del convenio internacional N° 98, en tanto:

a) Las representaciones de trabajadores y de empleadores pueden negociar en cualquier nivel, desde el de rama o sector hasta el de establecimiento o aún un nivel inferior, al interior del establecimiento (art. 15);
b) De producirse esa negociación libre y bipartita, no será necesaria la negociación tripartita en consejos de salarios (art. 12);
c) La negociación bipartita a nivel de empresa o de establecimiento, sector, etc, puede disminuir los niveles salariales establecidos por la

negociación a nivel de rama, sea bipartita o tripartita, en caso que exista autorización por el consejo de salarios del sector, que protege así el mercado de las maniobras tipo dumping

Por otra parte, es corriente en nuestro país que las representaciones de trabajadores y de empleadores de determinado sector presenten un convenio colectivo (bilateral) negociado entre ellos libremente, a efectos que el consejo de salarios lo adopte como resolución o para votación tripartita o que lo presenten solo para su registro y publicación ´por el Poder Ejecutivo (que es lo que le da efecto erga omnes o general para toda la actividad).

Las resoluciones de los consejos de salarios se pueden adoptar por la mayoría conformadapor las representaciones de empleadores y trabajadores, situación que por ejemplo se produce, cuando se alcanzan acuerdos que se encuentran por encima de los lineamientos de política salarial propuestos por el Poder Ejecutivo. En estos casos, el gobierno se abstiene o vota en contra pero el resultado igualmente es valido..

Destacamos asimismo, que los lineamientos que el Poder Ejecutivo plantea y consulta al inicio de las negociaciones, no tienen carácter obligatorio para las representaciones de trabajadores y de empleadores en el consejo de salarios: son orientaciones y las partes pueden apartarse de dichos lineamientos, y de hecho, lo hacen. En las dos ultimas rondas de este periodo de gobierno, ha aumentado el número de resoluciones que se adoptan en mayoría, con el voto contrario o la abstención del Poder Ejecutivo.

Prueba de la consulta a las partes acerca de los lineamientos propuestos, además de las reuniones periódicas del Consejo Superior Tripartito, es la nota de la Camara de Industrias del Uruguay al MTSS del 21/2/2018 con propuestas concretas al respecto, algunas de las cuales fueron tenidas en cuenta para la elaboración de dichos lineamientos..Tambien el planteo del sector empleador en la sesión del Consejo Superior Tripartito del 13/3/2018, al presentarse los citados lineamientos para esta ronda de negociacion donde destacan: "*es en los Consejos de Salarios respectivos donde las partes discuten (...), una vez dado el mensaje del Poder Ejecutivo...*"

Esto es demostrativo de la enorme autonomía que tienen las representación de trabajadores y empleadores en la negociación bipartita o tripartita.

Como ejemplo, en el cuadro 2 se informa de las resoluciones de la actual ronda de Consejos de Salarios que esta culminando en estos días:

Cuadro 2**Resultados en los 24 grupos de consejos de salarios en la séptima ronda de negociación (2018 -2019)**

Cantidad de subgrupos con resolución firme a mayo de 2019 (225 de los 231 convocados)	**230**	**100%**
Resoluciones con acuerdo tripartito	108	47 %
Resoluciones adoptadas por mayoría de trabajadores y empleadores con negativa o abstención del Poder Ejecutivo	87	38 %
Resoluciones adoptadas en mayoría (votación PE - Empleadores	11	4.8%
Resoluciones adoptadas en mayoría (votación PE – Trabajadores	11	4.8%
Resoluciones adoptadas en mayoría con votos únicamente del PE con abstenciones o voto negativo y abstención de las partes	5	2.2%
Decretos del PE por no haberse constituido el consejo de salarios o por haberse retirado una de las partes de la negociación	8	3.5%
Total	230	100

El funcionamiento de los Consejos de Salarios es intenso, permanente, democrático. En cada ronda se negocia durante unos 4 meses promedio en cada uno de ellos, entre delegados designados autónomamente por las organizaciones gremiales mas representativas y reconocidas formalmente por el Gobierno .

5. La negociación tripartita es muy descentralizada

La negociación en consejo de salarios se ha organizado (tambien por acuerdo tripartito, no por resolución gubernamental) en 24 grupos de actividad principales y al interior de cada uno de esos grupos (también por acuerdo tripartito) se organizan gran cantidad de sub grupos, atendiendo la heterogeneidad de las actividades. Así, en realidad existen hoy 231 unidades de negociación en 24 grupos de actividad.

En consecuencia, los consejos de salarios reconocen la diversidad existente en las entidades empresariales en nuestro país, según criterios diversos, como es el porte de la empresa, su radicación, actividades especificas, etc. Por ejemplo, centros comerciales en zonas francas y en zonas residenciales, mayoristas o minoristas, etc. En otros casos se distingue por zonas del país (taxis, televisión, prensa) o por tipo de servicios (por ejemplo en empresas del transporte de personas).

6. El tripartismo en el Uruguay, como en la propia OIT, es sustancial

El cuestionamiento de las Cámaras Empresariales a la aplicación de las normas sobre consejos de salarios parece fundarse en la existencia de un excesivo tripartismo en el Uruguay.El tripartismo, sin embargo, lejos de ser una patología, es *"un carácter estructural de la OIT y, al mismo tiempo, un principio promovido por la Organización como apto para el manejo de las relaciones laborales a escala nacional. Por ello la idea de tripartismo está*

indisolublemente unida a la OIT, a tal punto que la asociación de ideas entre ambos es casi inevitable"[4]. Y la OIT promueve el tripartismo como política laboral recomendable para sus miembros.

La Declaración de Filadelfia, fundacional de OIT en 1944, afirma:*"la lucha contra la necesidad debe emprenderse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común"*. Asimismo, establece la obligación de la OIT de fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan alcanzar, entre otros objetivos, la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas[5].

En Uruguay es muy profusa la experiencia de tripartismo no solo en materia de fijación de los salarios y condiciones de trabajo desde hace 76 años y hasta ahora. Recientemente, por ejemplo, e inmediatamente publicado en web de Presidencia de la Republica, se ha firmado con 2 años de antelación a la eventualidad de comienzo de la mayor inversión de la historia del país, un Acuerdo Marco Laboral entre las respectivas cámaras empresariales y la central sindical, la empresa inversora y el Gobierno.

Pero el tripartismo también se desarrolla en el dialogo social para las reformas y en la gestión ejecutiva de la seguridad social y de la salud, en políticas de empleo y formación profesional y de salud laboral, en la consulta previa a la elaboración de proyectos de leyes y decretos de interés de los actores sociales (como las recientes de promoción del empleo, fondo de garantías laborales, trabajo nocturno, inserción laboral de personas con discapacidad, postergación de vigencia de nuevo régimen de salud laboral para empresas menores, y antes para las reformas del régimen de jubilaciones y pensiones y de seguro de desempleo en 2008, etc.), en los procesos de integración como el Mercosur, en la consideración de Convenios y Recomendaciones de la propia OIT (CIT 144), etc. Y hay antecedentes desde fines del siglo XIX, profundizados positivamente en los años recientes.

No parece ser coherente concurrir a la sede mundial del tripartismo (la OIT), a cuestionar el tripartismo

---

[4]SERNA, María del Mar Serna y ERMIDA URIARTE, Oscar. *El tripartism*. Rev. Derecho Laboral, tomo XXXVII, número 173-174, Montevideo, enero-junio de 1994, pág. 226.

[5]Obcit, pág. 237).

7. **La prevención de conflictos y las clausulas de paz laboral son un objetivo central del Gobierno, imprescindibles para continuar el desarrollo del país.Las ocupaciones de los lugares de trabajo son una modalidad atípica de la huelga y ha sido admitida como tal en nuestro país por la cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República y por el propio Comité de Libertad Sindical de OIT (por ejemplo, en su 356º., Informe a la 307ª. Reunión del Consejo de Administración de OIT, 3/2010)**

Los acuerdos bipartitos o tripartitos tienen en Uruguay clausulas de prevencion de conflictos y paz laboral resueltos por las partes sociales desde hace años. Recientemente, en particular desde 2015, se han promovido mayormente. En la actual ronda de negociación colectiva, se han firmado un 80 % de acuerdos que las incluyen, a lo cual deben agregarse las que estando vigentes, las tenían con anterioridad.

Desde el gobierno ratificamos el derecho de huelga (art 57 de la Constitución de la Republica) y los derechos de las empresas y los empresarios.

Por otra parte el Gobierno expresamente viene impulsando propuestas de prevención de conflictos y accionando al respecto, como son claros ejemplos públicos y que están en conocimiento de la OIT, las realizadas en setiembre de 2016 y marzo de 2017, ratificada en mayo de 2018 en ocasión del inicio de la actual ronda de negociación colectiva (presentada además en cada una de las unidades de negociación) y como son también las posiciones asumidas ante conflictos notorios recientes.

En dichas propuestas, expresamente proponíamos (y seguimos proponiendo) un Protocolo de Prevencion de Conflictos que incluye tambien los casos de ocupaciones y piquetes. Estas propuestas fueron respondidas negativamente por las cámaras empresariales que representan al sector empleador en OIT en julio de 2017 y posteriormente, hasta hoy. Un preacuerdo anunciado públicamente por los entonces Presidentes de CIU y CNCS y del PIT-CNT en 2016oficial de Presidencia a Alemania y Rusia, también fue descartado por las directivas gremiales posteriormente. Otro preacuerdo anterior realizado en Ginebra en 2011, no fue ratificado por el sector trabajadoresY como lo han señalado los organismos de OIT, debemos consensuar las soluciones.

Nuestra legislación no prohíbe ni estimula las ocupaciones de los lugares de trabajo por parte de los trabajadores.Se trata de una excepcionalidad en la cual se debe proteger la libertad de trabajo y de la dirección de la empresa, y se efectiviza en Uruguay mediante un sumarísimo proceso de amparo judicial

Por el contrario cuando ello acontece, la empresa, o los trabajadores que no acompañan la medida, en ejercicio de su derecho al trabajo, acuden ante el Poder Judicial, a través de una acción de amparo (que se tramita en tres días)

y obtienen una sentencia que garantiza el derecho de los no ocupantes y hace cesar la ocupación (existen infinidad de pronunciamientos judiciales al respecto). Incluso recientemente ante un anuncio de ocupación obrera de una empresa, en forma cautelar (antes que se iniciara) la Justicia se expidió prohibiéndola y garantizando el derecho de los no ocupantes y de los titulares de la empresa: "*prohíbese a partir de la fecha y en el futuro a (sindicato) a obstaculizar el ingreso y egreso de otros trabajadores e integrantes de la empresa al lugar donde se desarrollan las tareas, debiendo abstenerse especialmente de asumir el giro empresarial, ,tomando contactos con clientes y proveedores mediante amenazas de iniciar el control obrero*". En este caso además, el Ministerio de Trabajo y Seguridad social en nombre del Poder Ejecutivo, un mes antes de la sentencia judicial ya había adelantado públicamente su posición contraria a tal medida sindical y comunicada la misma a cada una de las partes

Reiteramos entonces: Síntesis de la posición del Gobierno de Uruguay:

Estuvimos, estamos y estaremos dispuestos al dialogo y la negociación, para las modificaciones convenientes, oportunas y razonables al sistema de negociación colectiva y la prevención de conflictos, de acuerdo a nuestra realidad e historia, a la Constitución, la Ley y las normas internacionales, con los consensos útiles que nos permitan avanzar en mas y mejor negociación colectiva y mas y mejor prevención de conflictos

Proyecto de intervención del GRULAC
Comisión de Aplicación de Normas
Caso Uruguay

Muchas gracias Sr. Presidente,

1. El Grupo de Países de América Latina y Caribe (GRULAC) agradece a los Representantes del Gobierno así como a los interlocutores sociales que han hecho uso de la palabra sobre este punto de la agenda.

2. En primer lugar, el GRULAC quisiera reiterar una vez más que no se han respetado los criterios principales para la elaboración de la lista de países y que persiste un serio desequilibrio geográfico en la composición de la misma, lo que ha venido afectando en particular a nuestra región.

3. Hemos escuchado con atención la intervención realizada por el Gobierno del Uruguay en la que se detallan las numerosas acciones implementadas para la solución de los aspectos contenidos en la queja presentada por sectores empresariales de ese país.

4. El GRULAC valora muy especialmente los logros en materia de protección social y laboral existentes en Uruguay, así como los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva que el gobierno uruguayo ha promovido en todo momento para alcanzar un acuerdo tripartito en torno a los puntos planteados en la queja, de conformidad con las normas y principios de la OIT.

5. Reconoce asimismo la tradicional cultura de diálogo y negociación existentes en el país para alcanzar soluciones mutuamente aceptables respecto a los diferendos sociales, propios de un país democrático, respetuoso de su ordenamiento jurídico y de las normas internacionales.

6. Lo alienta entonces a proseguir en ese camino con el objetivo de dar una solución definitiva a este tema.

Muchas gracias Sr. Presidente.

Organización Nacional de Asociaciones de Jubilados y Pensionistas del Uruguay
Mario Cassinoni 1573, CP 11.800, Montevideo, Uruguay
Tel. (598)2401 2329, (598)2400 0986, (598)2401 9206

Montevideo, junio de 2019.

LA OIT, EL TRIPARTISMO - LA NEGOCIACION COLECTIVA

EL AJUSTE DE LAS JUBILACIONES Y PENSIONESEN URUGUAY

DECLARACION DE ONAJPU

La OIT (Organización Internacional del Trabajo), en momentos que cumple su centésimo aniversario, viene siendo escenario de una fuerte contradicción en relación a la Negociación Colectiva y el Derecho de HuelgaenUruguay.
Uruguay es uno de los países del Mundo que más Convenios Internacionales ha aprobado, habiendo el Parlamento Nacional homologado la casi totalidad, es decir que son ley nacional. Este y otros hechos determinan que nuestro país es valorado en el Mundo, muy positivamente.

Debido a esa situación, su posible inclusión en una lista negra de dicho organismo, como consecuencia de denuncia presentada por la OIE (Organización Internacional de Empresarios, de la cual forma parte el empresariado uruguayo), en razón de supuestos incumplimientos por parte del gobierno nacional, a las normas internacionales de relaciones laborales.

España, China, Rusia y todos los países latinoamericanos, excepto Brasil, fueron quienes respaldaron al gobierno del Uruguay.

No sorprende la posición de nuestro vecino norteño. ¿Qué se puede esperar de un gobierno que ataca el sistema de jubilaciones y pensiones tratando de aplicar el modelo privatizador, que ha sido profundamente cuestionado por la OIT, entre otros?
Los empresarios uruguayos también refieren al uso inadecuado de la ocupación de los lugares de trabajo como extensión del derecho de huelga, y a la violación por parte del gobierno del convenio 98 de OIT. Pretenden además que la negociación vuelva a ser bipartita, sin intervención del gobierno, ante lo que calificarían como uso excesivo del tripartismo.

Sin embargo la OIT lo tiene incorporado al tripartismo y el diálogo social internacional, como principio básico en su estructura y para las relaciones laborales,desde 1919 cuando quedaron plasmados en su Constitución. Su

vigencia ha ido aumentando según los desafíos queplantea este mundo globalizado,especialmente cuando se persigue la justicia social y el desarrollo de la competitividad empresarial, ambos en su visión integral.

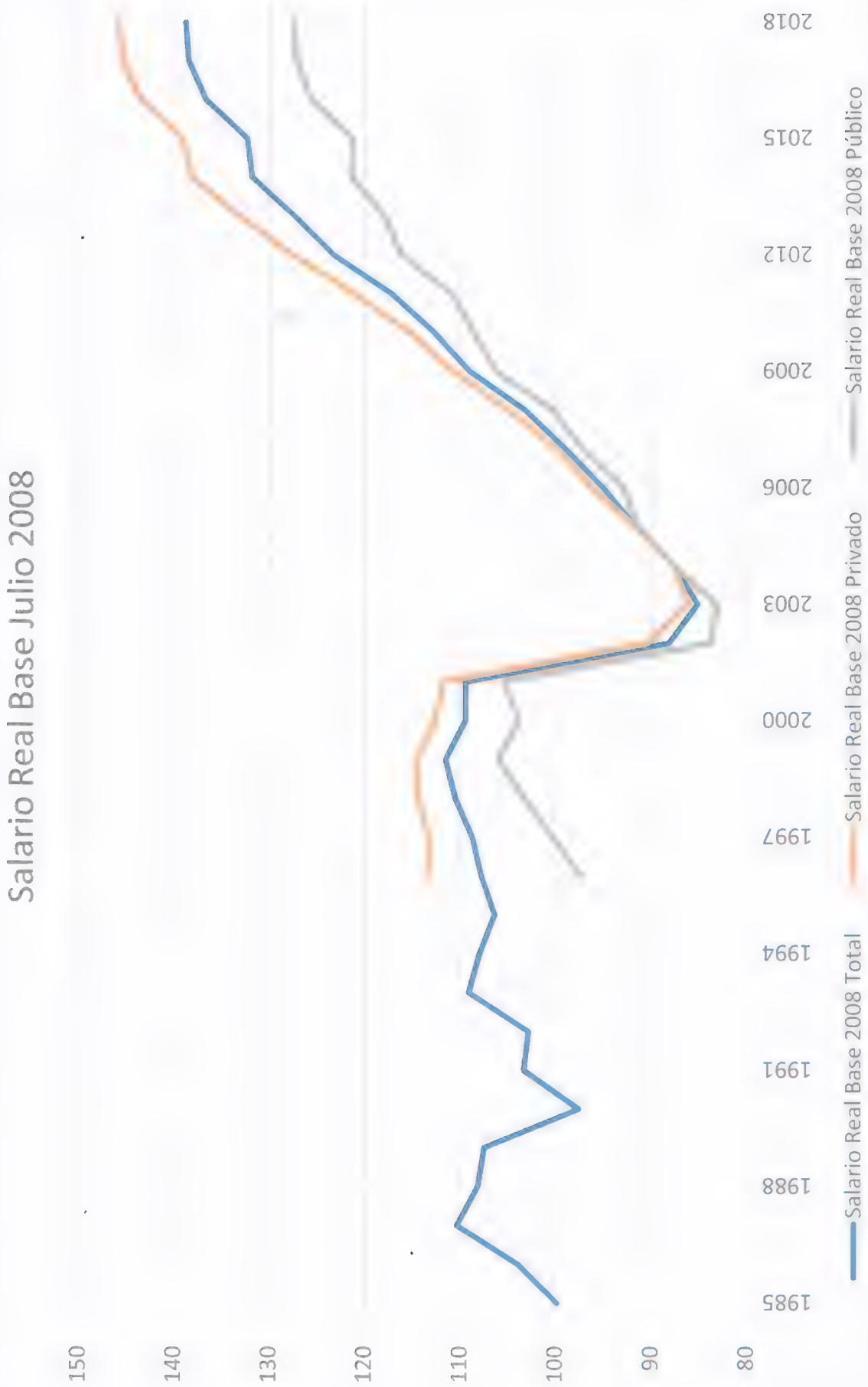
En el plano nacional el tripartismo se encuentra incorporado en numerosos convenios y recomendaciones. Por ejemplo el Convenio 144 sobre la consulta tripartita de 1976; la fijación de una edad mínima de admisión al trabajo; la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, etc. Todos prevén consultas entre gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores para facilitar su puesta en práctica.Como se aprecia, si el tripartismoes el sustento estructural fundamental de la OIT, se advierte una clara contradicción con la pretensión de incluir a Uruguay en la llamada "lista negra·" de dicho organismo.
Además la historia de los Consejosde Salarios tripartitos es muy rica en nuestro país. Desde que nacieron legalmente en Noviembre 1943hasta la actualidad, existen ejemplos por demás significativos en su proceso histórico en los que se aprecian las diferencias sustanciales que se producen, según se convoquen o no los Consejos de Salarios. Los ejemplos de los diversos gobiernos de la post-dictadura hasta la fecha son contundentes. Y no son los únicos.
Es que el Estado es fundamental, igual que los empresarios y los trabajadores, como articulador en las relaciones de trabajo, y esencialmente para el futuro del país, posibilitando mediante el diálogo cualquier consenso nacional que se pretenda concretar. No puede ignorarse la importancia que reviste para la sociedad uruguaya la consolidación de los Consejos de Salarios, lo mismo que la negociación colectiva bipartita, para la inversión y mejora en la calidad del empleo, posibilitando mayores niveles de desarrollo económico y social, promoviendo grados de cohesión social, favoreciendo la gobernabilidad democrática.
En lo que tiene que ver con la materia laboral y de seguridad social, los jubilados y pensionistas, hacemos el esfuerzo por mirar con objetividad y amplitud el desarrollo de los hechos, de los procesos y sacamos conclusiones de ello. De esas vivencias afirmamos que el diálogo social, aspecto central denuestro sistema de relaciones laborales, ha generado una cultura dialoguista que fue dejando una impronta nacional caracterizada por conflictos, acercamientos, acuerdos, etc, y constituye un orgullo nacional.

El sistema de ajuste de las jubilaciones y pensiones que tenemos en Uruguay, por el índice medio de salarios, ha conocido varias etapas: Una primera consistió en ajustar por el índice medio de salarios, en una situación en la cual no eran convocados los consejos de salarios, no se promovió le negociación colectiva, el resultado fue que durante 15 años los ajustes de las jubilaciones y pensiones, estuvieron por debajo de la inflación.

Una segunda experiencia estuvo dada por el ajuste de las jubilaciones y pensiones según el índice medio de salarios, acompañada de una amplia convocatoria a la negociación colectiva. El resultado fue el de un importante crecimiento del poder adquisitivo en relación con la inflación.

Algunos ejemplos numéricos ponen de relieve la importancia de la negociación colectiva. En un informe elaborado por el Instituto Cuesta Duarte del PIT CNT, se destacan éstos datos:
En el período comprendido entre los años 1989 y 1998, mientras no hubo negociación colectiva, el salario real —indicador del poder de compra de los trabajadores— se incrementó 3.35% en todo el período. Esa misma variable, se incrementó un 51% entre 2004 y 2014, es decir, en un período caracterizado por la existencia de negociación colectiva.
Es bueno aclarar que en ese mismo período creció la inversión nacional e internacional; se produjo un importante abatimiento a la desocupación, es obvio decir que mejoró la calidad de vida de un gran número de personas.

Por otra parte, esta experiencia resolvió una vieja disputa que había en el país, entre quienes decían que primero había que crecer para después distribuir. La experiencia demostró que es posible y conveniente, crecer y distribuir de manera simultánea.
En definitiva, lo que ha sido bueno para los jubilados, pensionistas y trabajadores, ha sido bueno para el país.
Insistimos en que el tripartismo y el diálogo social, son aspectos centrales de nuestro sistema de relaciones laborales. Si de reglas de trabajo y seguridad social se trata, mejor que sean consensuadas, lo que favorece una mejor aplicación.


Salario Real Base Julio 2008
150
140
130
120
110
100
90
80
1985
1988
1991
1994
1997
2000
2003
2006
2009
2012
2015
2018
Salario Real Base 2008 Total
Salario Real Base 2008 Privado
Salario Real Base 2008 Público

Salario Real Base 2008

	Total	Privado	Público
1985	99,76		
1986	103,88		
1987	110,26		
1988	108,08		
1989	107,41		
1990	97,49		
1991	103,27		
1992	102,79		
1993	109,01		
1994	107,89		
1995	106,31		
1996	107,71	113,35	97,31
1997	108,67	113,20	100,27
1998	110,41	114,40	103,21
1999	111,47	114,61	105,98
2000	109,37	112,57	103,83
2001	109,38	111,80	105,40
2002	88,07	90,38	83,70
2003	85,08	86,12	83,11
2004	87,58	87,58	87,59
2005	91,55	91,67	91,33
2006	94,96	96,10	92,83
2007	98,86	99,76	97,15
2008	103,15	104,95	100,22
2009	108,95	110,61	106,26
2010	112,69	115,24	108,56
2011	117,18	121,08	110,84
2012	123,24	127,58	116,17
2013	127,32	133,11	117,91
2014	131,77	138,12	121,42
2015	132,29	139,08	121,24
2016	136,63	143,42	125,60
2017	138,44	145,37	127,16
2018	138,76	145,75	127,39

200
180
160
140
120
100
80
60
40
20
0
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
Evolución SMN Real Base 2006

	SMN	IPC Base Diciembre 2010	Evolución SMN Real Base 2006
1984	5,00	0,067	181,08
1985	8,40	0,116	176,64
1986	14,00	0,204	166,92
1987	22,30	0,334	162,55
1988	34,80	0,542	156,40
1989	61,00	0,978	151,92
1990	106,55	2,077	124,86
1991	200,00	4,196	116,04
1992	278,30	7,068	95,86
1993	365,00	10,89	81,58
1994	475,00	15,77	73,35
1995	625,00	22,43	67,85
1996	760,00	28,78	64,29
1997	900,00	34,49	63,54
1998	990,00	38,21	63,07
1999	1040,00	40,38	62,71
2000	1060,00	42,30	61,01
2001	1092,00	44,15	60,22
2002	1110,00	50,31	53,71
2003	1194,00	60,06	48,40
2004	1310,00	65,56	48,64
2005	2500,00	68,64	88,67
2006	3000,00	73,04	100,00
2007	3244,00	78,96	100,02
2008	4150,00	85,18	118,61
2009	4441,00	91,20	118,56
2010	4799,00	97,31	120,07
2011	6000,00	105,18	138,88
2012	7200,00	113,70	154,17
2013	7920,00	123,45	156,19
2014	8960,00	134,41	162,29
2015	10000,00	146,06	166,69
2016	11150,00	160,14	169,51
2017	12265,00	170,10	175,54
2018	13430,00	183,03	178,64
2019	15000,00		

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE APORTE

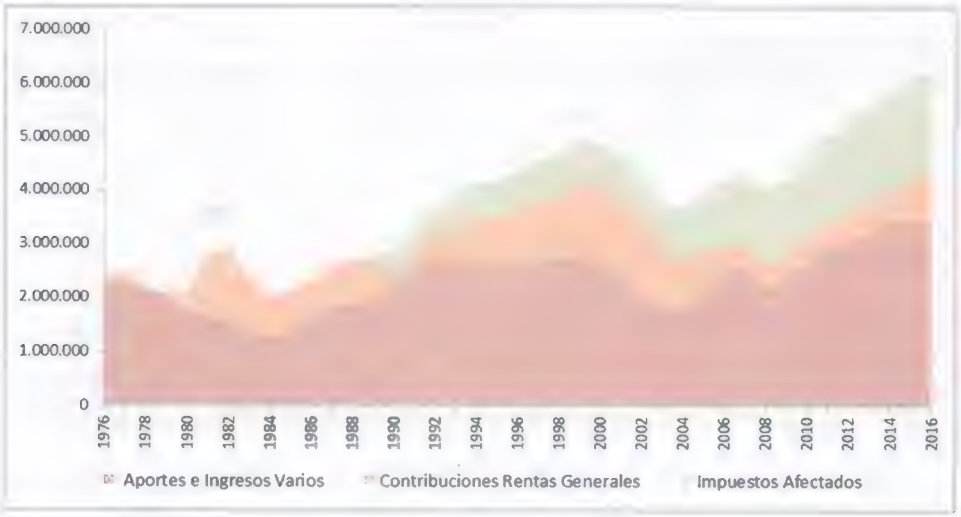
Sector Privado

Período		Industria y Comercio			Doméstico	
		Personal		Patronal	Personal	Patronal
		Hombre	Mujeres			
ene-67	nov-68	10% a 16%	11% a 17%	20,0%	5,0%	10,0%
dic-68	dic-72	10% a 16%	11% a 17%	20,0%	5,0%	5,0%
ene-73	jun-73	15,0%	16,0%	15,0%	5,0%	5,0%
jul-73	dic-73	12,0%	13,0%	15,0%	5,0%	5,0%
ene-74	jul-75	10,0%	11,0%	15,0%	5,0%	5,0%
ago-75	may-80	12,0%	13,0%	15,0%	7,0%	5,0%
jun-80	dic-81	10,0%		10,0%	7,0%	5,0%
ene-82	oct-82	10,0%		8,0%	7,0%	5,0%
nov-82	nov-84	13,0%		12,0%	13,0%	10,0%
dic-84	feb-90	13,0%		13,0%	13,0%	13,0%
mar-90	dic-92	13,0%		16,5%	13,0%	16,5%
ene-93	feb-93	13,0%		14,5%	13,0%	16,5%
mar-93	mar-96	13,0%		14,5%	13,0%	14,5%
abr-96	jun-07	15,0%		12,5%	15,0%	12,5%
jul-07	dic-16	15,0%		7,5%	15,0%	7,5%

FINANCIAMIENTO

Evolución de los Ingresos

Expresado en precios constantes y miles de dólares de diciembre 2016.



País urbano (localidades mayores a 5.000 habitantes)

	Ocupados en cantidad de personas	PET en cantidad de personas	TE
1985			50,92 %
1986			50,42 %
1987			52,67 %
1988			52,51 %
1989			53,34 %
1990			52,68 %
1991			52,54 %
1992			52,38 %
1993			52,20 %
1994			52,99 %
1995			53,25 %
1996			51,52 %
1997			51,33 %
1998	1.067.386	1.965.377	54,31 %
1999	1.025.651	1.951.229	52,56 %
2000	1.018.036	1.980.080	51,41 %
2001	983.320	1.914.436	51,36 %
2002	930.453	1.894.919	49,10 %
2003	907.305	1.877.497	48,33 %
2004	955.002	1.878.567	50,84 %
2005	944.618	1.838.955	51,37 %
2006	1.133.221	2.101.216	53,93 %
2007	1.159.041	2.044.140	56,70 %
2008	1.184.659	2.052.959	57,70 %
2009	1.221.760	2.092.128	58,40 %
2010	1.299.674	2.210.654	58,79 %
2011	1.419.982	2.339.414	60,70 %
2012	1.367.474	2.292.591	59,65 %
2013	1.362.609	2.291.138	59,47 %
2014	1.398.901	2.316.252	60,40 %
2015	1.393.626	2.363.611	58,96 %
2016	1.402.799	2.393.748	58,60 %
2017	1.379.674	2.373.106	58,14 %

País urbano (localidades mayores a 5.000 habitantes)

	Tasa de empleo
1985-1989	51,97 %
1990-1994	52,56 %
1995-1999	52,59 %
2000-2004	50,21 %
2005-2009	55,62 %
2010-2014	59,80 %
2015-2017	58,57 %

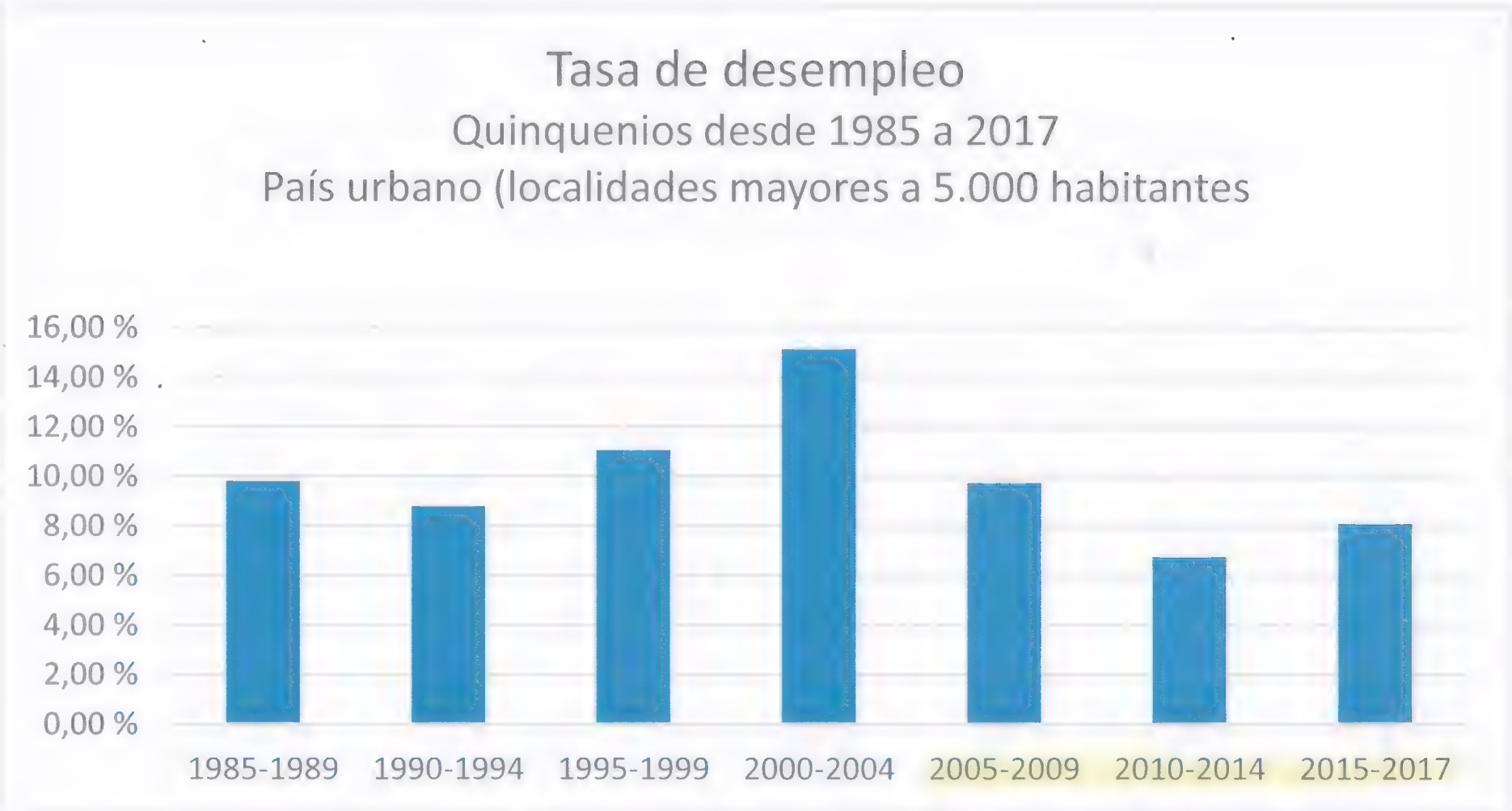
País urbano (localidades mayores a 5.000 habitantes)

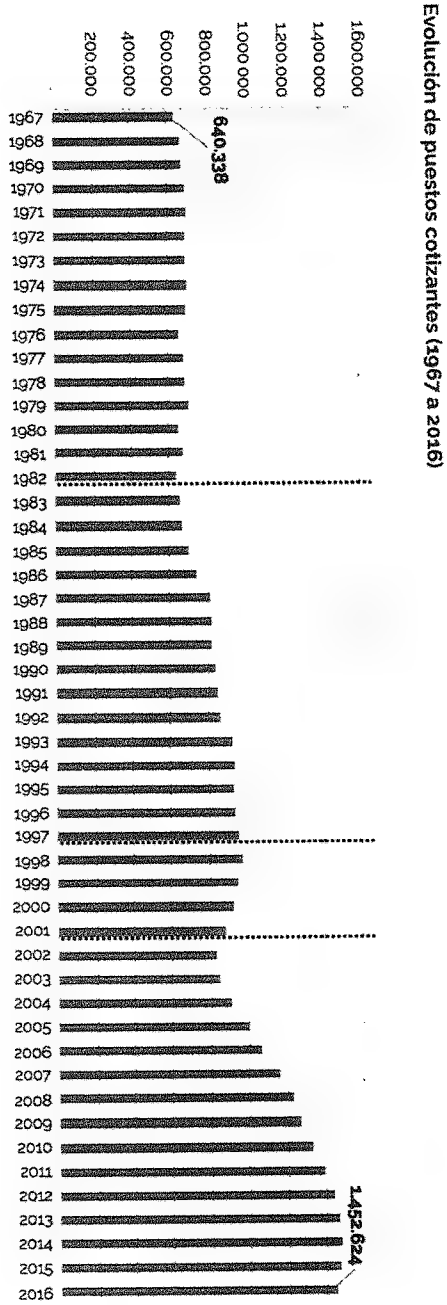
	Desocupados en cantidad de personas	PEA en cantidad de personas	TE
1985			13,04 %
1986			9,99 %
1987			9,21 %
1988			8,73 %
1989			8,07 %
1990			8,61 %
1991			8,85 %
1992			8,95 %
1993			8,34 %
1994			9,24 %
1995			10,38 %
1996			11,98 %
1997			11,56 %
1998	119.696	1.187.082	10,08 %
1999	130.994	1.156.645	11,33 %
2000	159.723	1.177.759	13,56 %
2001	177.211	1.160.531	15,27 %
2002	190.084	1.120.537	16,96 %
2003	183.951	1.091.256	16,86 %
2004	143.637	1.098.639	13,07 %
2005	131.112	1.075.730	12,19 %
2006	143.674	1.276.895	11,25 %
2007	123.569	1.282.610	9,63 %
2008	101.429	1.286.088	7,89 %
2009	102.538	1.324.298	7,74 %
2010	99.285	1.398.959	7,10 %
2011	95.036	1.515.018	6,27 %
2012	98.922	1.466.396	6,75 %
2013	98.395	1.461.004	6,73 %
2014	103.258	1.502.159	6,87 %
2015	118.621	1.512.247	7,84 %
2016	124.498	1.527.297	8,15 %
2017	124.482	1.504.156	8,28 %

País urbano (localidades mayores a 5.000 habitantes)

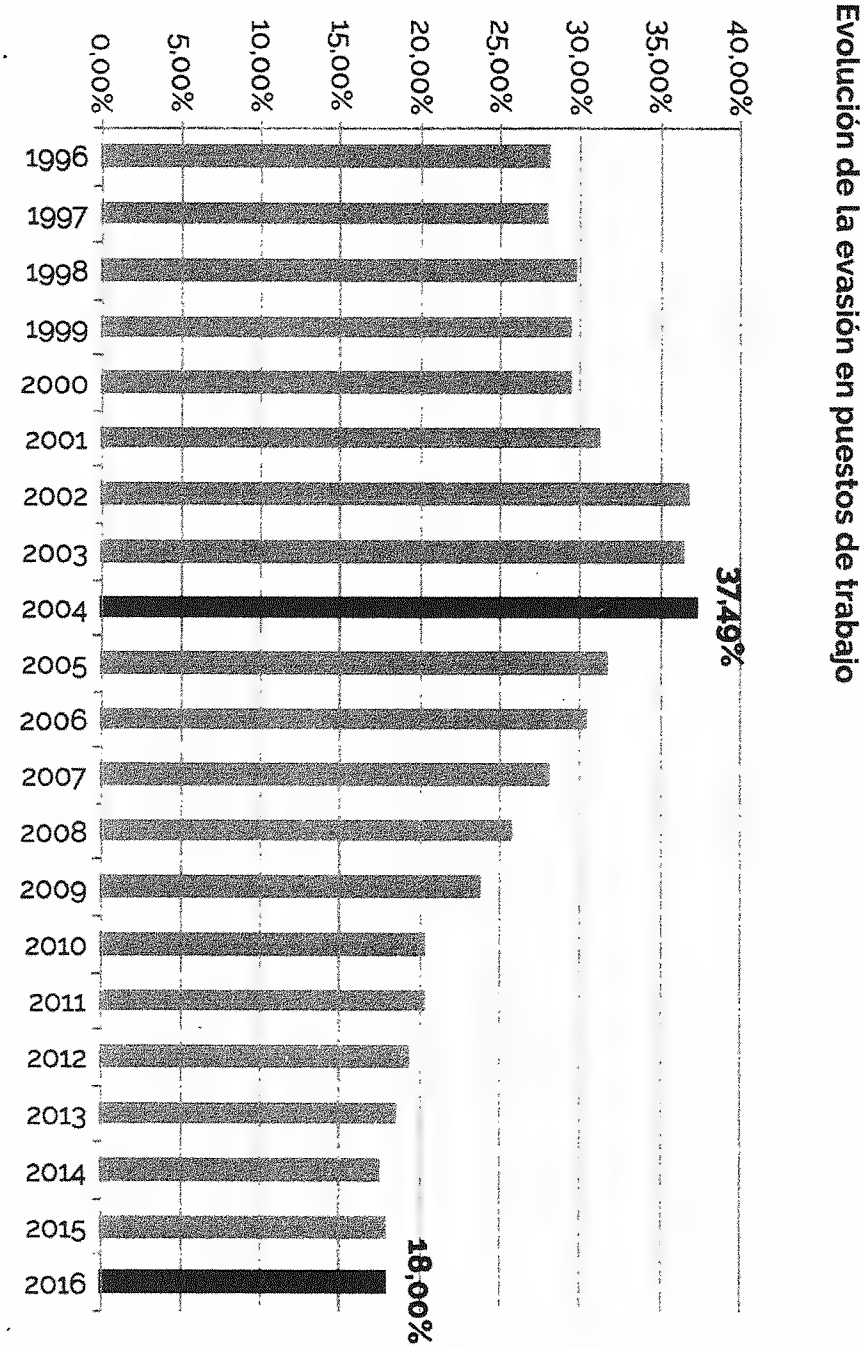
	Tasa de desempleo
1985-1989	9,81 %
1990-1994	8,80 %
1995-1999	11,07 %
2000-2004	15,15 %
2005-2009	9,74 %
2010-2014	6,74 %
2015-2017	8,09 %

Tasa de empleo
Quinquenios desde 1985 a 2017
País urbano (localidades mayores a 5.000 habitantes
62,00 %
60,00 %
58,00 %
56,00 %
54,00 %
52,00 %
50,00 %
48,00 %
46,00 %
44,00 %
1985-1989
1990-1994
1995-1999
2000-2004
2005-2009
2010-2014
2015-2017


Tasa de desempleo
Quinquenios desde 1985 a 2017
País urbano (localidades mayores a 5.000 habitantes
16,00 %
14,00 %
12,00 %
10,00 %
8,00 %
6,00 %
4,00 %
2,00 %
0,00 %
1985-1989
1990-1994
1995-1999
2000-2004
2005-2009
2010-2014
2015-2017


Evolución de puestos cotizantes (1967 a 2016)
1.600.000
1.400.000
1.200.000
1.000.000
800.000
600.000
400.000
200.000
640.338
1.452.624
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016

12


Evolución de la evasión en puestos de trabajo
40,00%
35,00%
30,00%
25,00%
20,00%
15,00%
10,00%
5,00%
0,00%
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
37,49%
18,00%

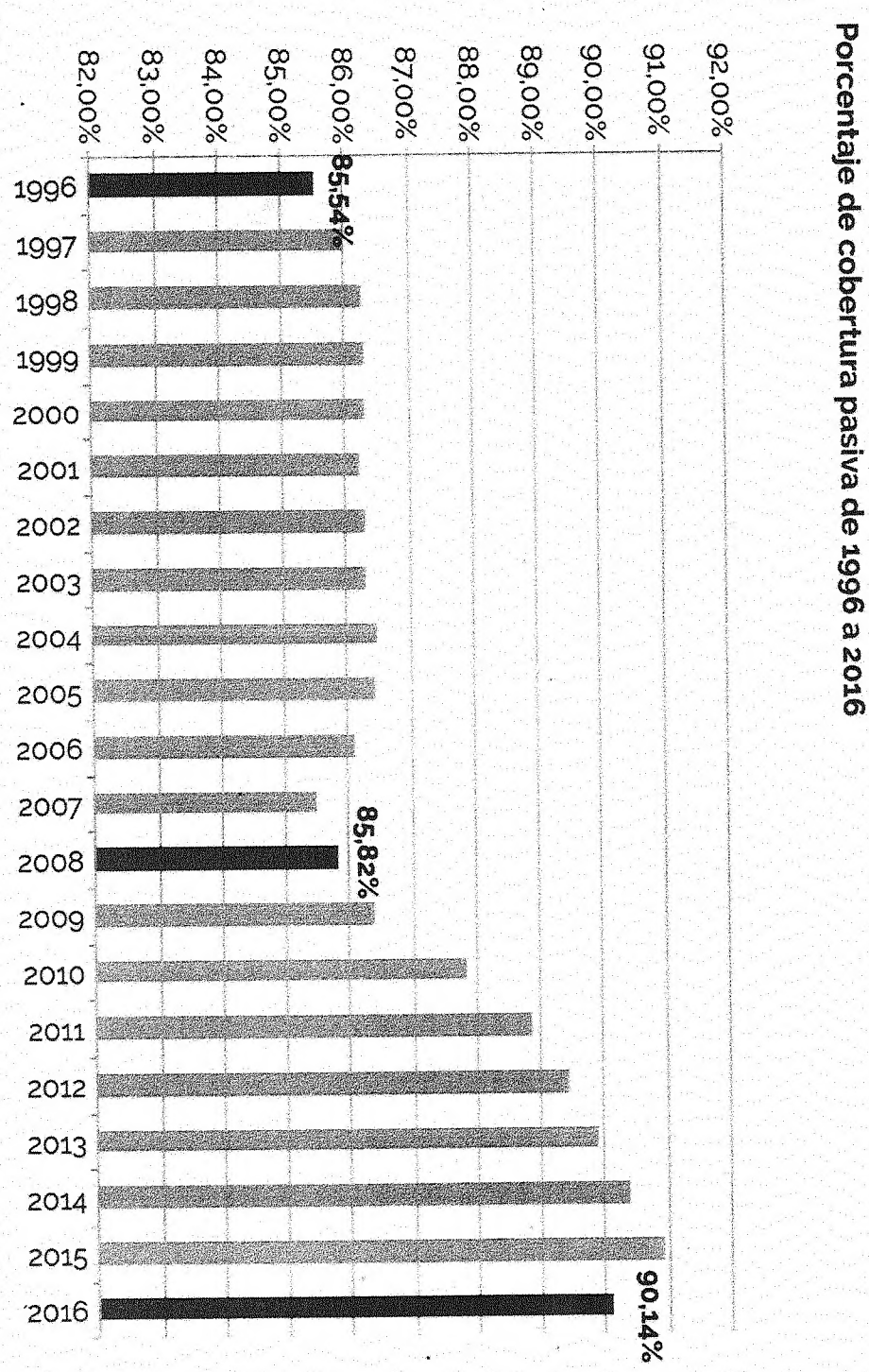
Cantidad de contribuyentes por departamente a Agosto de cada año

Contribuyentes con Aportación Principal Industria y Comercio

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
ARTIGAS	1.161	1.273	1.412	1.487	1.563	1.655	1.744	1.829	1.900	1.979	2.025	2.009	2.015
CANELONES	10.076	10.860	12.185	12.954	13.680	14.561	15.306	16.054	16.777	17.718	18.008	18.995	19.093
CERRO LARGO	1.348	1.474	1.651	1.788	1.849	2.025	2.066	2.071	2.168	2.352	2.393	2.482	2.481
COLONIA	4.003	4.249	4.728	5.001	5.241	5.491	5.779	6.080	6.237	6.466	6.521	6.565	6.589
DURAZNO	1.159	1.283	1.492	1.653	1.726	1.805	1.845	1.889	1.956	2.038	2.068	2.091	2.009
FLORES	715	762	882	1.003	1.042	1.087	1.078	1.054	1.060	1.101	1.116	1.151	1.105
FLORIDA	1.929	2.055	2.279	2.396	2.466	2.559	2.649	2.717	2.769	2.856	2.884	2.925	2.915
LAVALLEJA	1.586	1.692	1.834	1.864	1.827	1.853	1.919	1.940	1.989	2.108	2.150	2.219	2.231
MALDONADO	5.805	6.159	6.893	7.375	7.807	8.350	8.681	9.025	9.185	9.492	9.712	10.074	10.177
MONTEVIDEO	56.408	59.212	64.086	66.572	68.594	70.402	72.547	73.981	75.431	76.095	75.748	78.368	78.337
PAYSANDÚ	2.594	2.795	3.196	3.416	3.570	3.685	3.871	3.985	4.134	4.385	4.527	4.551	4.547
RIO NEGRO	1.297	1.383	1.498	1.570	1.668	1.820	1.866	1.956	2.033	2.149	2.155	2.219	2.207
RIVERA	1.863	2.057	2.252	2.348	2.383	2.521	2.668	2.813	2.911	2.961	2.860	2.883	2.967
ROCHA	1.830	1.941	2.170	2.352	2.426	2.557	2.683	2.749	2.816	2.956	3.008	3.079	3.058
SALTO	2.164	2.280	2.548	2.673	2.780	2.949	3.149	3.332	3.507	3.644	3.636	3.728	3.701
SAN JOSÉ	2.525	2.712	3.030	3.235	3.362	3.574	3.861	4.013	4.248	4.360	4.421	4.579	4.503
SORIANO	2.026	2.206	2.444	2.698	2.797	2.940	3.022	3.145	3.251	3.398	3.387	3.418	3.387
TACUAREMBÓ	1.843	1.985	2.182	2.350	2.470	2.530	2.569	2.709	2.822	3.016	3.085	3.164	3.135
TREINTA Y TRES	1.086	1.180	1.282	1.326	1.398	1.461	1.466	1.533	1.588	1.714	1.709	1.787	1.848
TOTAL	**101.418**	**107.558**	**118.044**	**124.061**	**128.649**	**133.825**	**138.769**	**142.875**	**146.782**	**150.788**	**151.413**	**156.287**	**156.305**

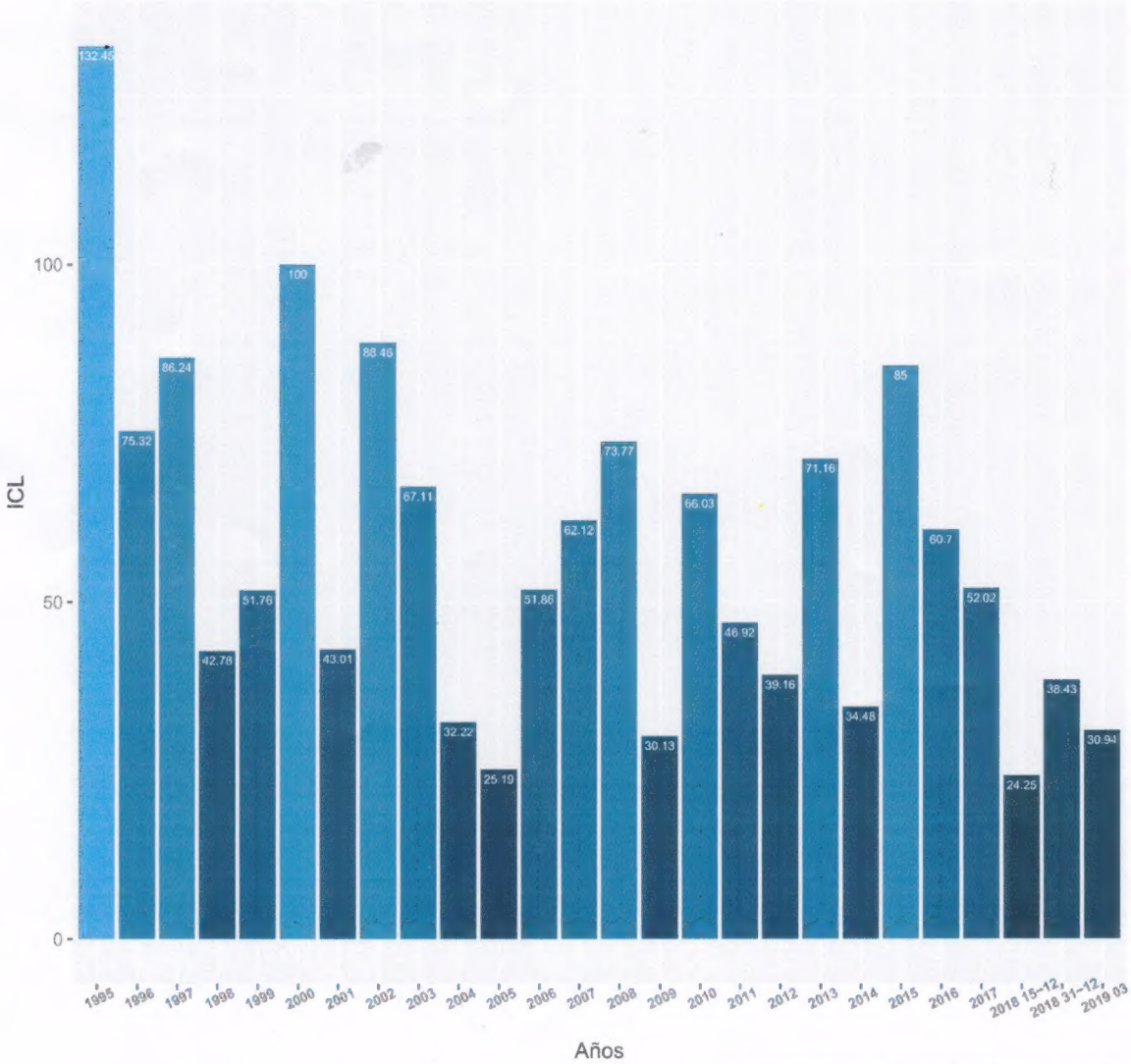
FUENTE: Elaborado a partir de información proporcionada por ATYR.

Nota: Se informa la cantidad de contribuyentes, con declaración nominada de puestos con actividad, cuya actividad principal está dentro de los grupos de actividad C,D,E,F,G,H,I,J,K,L,M,N,O,P,Q,R,S,T,U y V, del CIIU revisión 4. Un número de contribuyente puede tener asociado uno o más números de empresas/aportación, a efecto de estas estadísticas se computa solo una vez por la aportación principal (entendiendo por tal aquella donde emplea mayor cantidad de personal o declara las mayores remuneraciones).
La clasificación por zona geográfica corresponde al domicilio fiscal declarado en Registro de Contribuyentes.


Porcentaje de cobertura pasiva de 1996 a 2016
92,00%
91,00%
90,00%
89,00%
88,00%
87,00%
86,00%
85,00%
84,00%
83,00%
82,00%
85,54%
85,82%
90,14%
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016

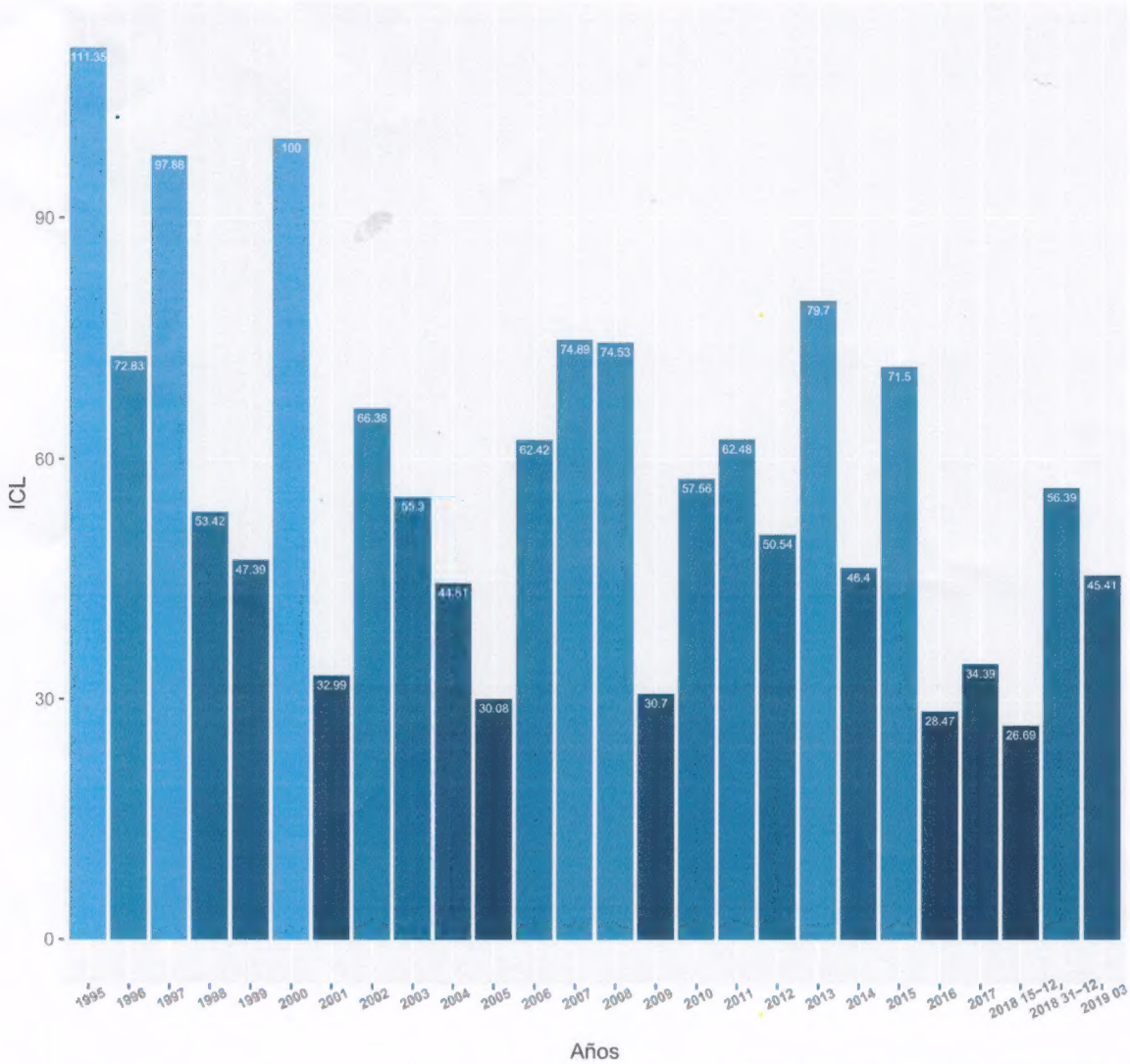
Índice de conflictividad UCUDAL

Promedio anual del Índice de Conflictividad Laboral Global de UCUDAL a 2019



Elaboración propia en base a datos de UCUDAL

Promedio anual del Índice de Conflictividad Laboral Sectorial de UCUDAL a 2019



Elaboración propia en base a datos de UCUDAL

El ICL es una médida síntesis que se construye a partir de fuentes de datos propias y exógenas al proyecto de UCUDAL. Se toma información relativa a número de trabajadores en relación de dependencia desagregados por sector, rama de actividad y localización geográfica en base a ECH. Además se confecciona un listado en base a información de prensa e informantes calificados (que incluye sindicalistas y empresarios), sobre el cual se recaba más información (por ejemplo: jornadas perdidas de trabajo) con instrumentos propios del proyecto (formularios para encuestas)

enlace a página con base de datos y anexos metodológicos del ICL:

[https://ucu.edu.uy/es/conflictividad_laboral]